

Samhold gir styrke

Er utsetting av arbeidskraft en trussel mot fagbevegelsen og den norske modellen?



Nina Skranefjell

Masteroppgave ved institutt for statsvitenskap

UNIVERSITETET I OSLO

Oktober 2011

© Forfatter

År 2011

Tittel: Samhold gir styrke

Forfatter: Nina Skranefjell

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Oslo

Antall ord i oppgaven: 26 904

Sammendrag

Denne masteroppgaven undersøker endringer i arbeidslivets påvirkning på fagbevegelsens posisjon i den norske modellen. Oppgaven tar for seg arbeiderbevegelsens syn på utsetting av arbeidskraft (outsourcing) og dens innvirkning på ansattes rettigheter, styrkeforholdet mellom fagforening og arbeidsgiver på arbeidsplassen, i tillegg til ansattes medbestemmelsesmuligheter. Deretter blir arbeiderbevegelsens argumenter satt opp mot resultatene fra undersøkelsen i et casestudiet hvor utsetting av ansatte i renhold er hoved-case og erfaringer med utsetting av arbeidskraft i offshorebransjen er kontroll-case. I tillegg intervjues aktører i fagbevegelsen i LO sentralt, Hotell- og restaurantarbeiderforeningen, LO i Oslo, Industri Energi, Fellesforbundet og Norsk arbeidsmannsforbund. Undersøkelsen viser at utsetting av arbeidskraft svekker fagbevegelsens posisjon og kan være med på å undergrave den norske modellen dersom fagbevegelsen ikke får til å styrke samholdet og deres posisjon i den norske arbeidslivsmodellen.

Forord

Jeg har vært så heldig å få god støtte fra mange rundt meg. Så jeg vil takke:

Min tålmodige veileder, Olle Törnqvist for interessante faglige og politiske drøftelser og god oppfølging.

Anne Skranefjell, min mamma, for støtte og utrettelig korrekturlesing. Vigdis Arnesen og Emilie Ekberg for en hyggelig tid, god hjelp og godt samarbeid på Blindern. Takk til Sissel Jørgensen og hennes pedagogiske evner, og Ann Cecilie Bergene ved Hotellprosjektet og til storesøster, Siri Skranefjell, som har minnet meg på at jeg kan.

Tema i oppgaven kom på bakgrunn av samtaler med min far, Trond Jensen, om norsk politikk og arbeiderbevegelsens framtid. Takk for all inspirasjonen du ga meg.

Tilknyttede og tillitsvalgte i Landsorganisasjonen, Hotell- og restaurantarbeiderforbundet og Industri Energi i tillegg til ansatte i Fellesforbundet har stilt opp og gitt interessante intervjuer. Dere gjør en av landets viktigste oppgaver. Stå på.

Og sist men ikke minst en stor takk til min fine mann, Nestor Martin Gibbon.

Oppgaven er knyttet opp til prosjektet *Industrial relations under global stress: fragmentation and the potential for representation of workers in the Norwegian hospitality sector (hotellprosjektet)*. Det er et forskningsprosjekt støttet av Velferd, arbeid og migrasjon (VAM). Hotellprosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom Universitetet i Oslo, Norsk institutt for by- og regionalforskning og Arbeidsforskningsinstituttet.

Forkortelser

LO - Landsorganisasjonen

HRAF – Hotell og restaurantarbeiderforbundet

Fellesforbundet avdeling 25

OHRAF – Oslo og Akershus hotell og restaurantarbeiderforbund

Fellesforbundet avdeling 246

NAF- Norsk arbeidsmannsforbund

NHO - Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

GDF – Gas de France

ISS - Integrated Service Solutions

Innholdsfortegnelse

1	Innledning og problemstilling	7
1.1	Problemstilling, oppgavestruktur og begrensning	9
2	Forskningsdesign og metode	12
3	Bakgrunn	17
3.1	Den norske modellen og fagbevegelsen	17
3.2	Globalisering og utvikling i arbeidsmarkedet	20
4	Argumenter om utsetting og utsettingens konsekvenser	24
4.1	Tjenesteleverandørene som arbeidsgiver	25
4.2	Samlet og sterk fagbevegelse?	28
	Utsetting av arbeidskraft svekker fagforeningenes rolle	31
4.3	Medbestemmelse og samarbeid	34
5	Drøfting av holdbarheten i argumentene	37
5.1	Tjenesteleverandørbransjen som arbeidsgiver	38
5.2	Samlet og sterk fagbevegelse?	48
5.3	Medbestemmelse og den norske mikromodellen	59
6	Endringenes betydning for den norske modellen	68
7	Oppsummering og sluttkommentar	72
	Litteraturliste	76
	Vedlegg	81

1 Innledning og problemstilling

I demokratiske stater er det borgerne som skal bestemme hvordan man skal fordele godene og organisere samfunnet. Det er i dag mye som blir endret i norsk politikk, uten at norske borgere har vist sin støtte til dette gjennom valg. Norge er økonomisk avhengig av resten av verden, og dette medfører at vi må tilpasse oss. Men hvordan og på hvilke premisser tilpasningen skal foregå bør være et spørsmål som besvares gjennom demokratiske beslutninger. Studiet av hvordan globaliseringen virker inn på den norske modellen er viktig for å forstå samtiden og kunne ta demokratiske valg for framtida. Det overordnede tema i denne oppgaven går på hvordan omorganisering av arbeidslivet påvirker den norske modellen.

I Norge har vi et system basert på en velferdsstat med universelle velferdstilbud og et arbeidsliv basert på faste og avtaleregulerte jobber. Vi har parter i arbeidslivet som organiserer store deler av norsk arbeidsliv og er med på å legge rammene for hvordan goder skal skapes og fordeles. Velferdsstaten, solidariske lønnsoppgjør og en aktiv arbeiderbevegelse har bidratt til at vi har fått et samfunn med en stor middelklasse, lite fattigdom og relativt små sosiale forskjeller. Vi kaller dette for den norske modellen. Denne modellen har tre parter; staten, arbeidsgivernes organisasjoner og arbeidstakernes organisasjoner. Den norske modellen inneholder et sett med spilleregler, strukturer, sosiale bevegelser og maktforhold. Disse er i stadig endring, og en av grunnene til at de endrer seg er nettopp den økonomiske globaliseringen.

Gjennom globaliseringen har vi i Norge fått en stor tjenesteleverandør. Mange av selskapene er internasjonale konserner. Bedriftene i denne bransjen tar over deler av drift for en oppdragsgiver. Oppdragsgiver reduserer sin egen grunnbemanning og får færre ansatte å forholde seg til. De ansatte hos tjenesteleverandøren arbeider andre fysiske steder enn hos sin egen arbeidsgiver. Denne trenden har dermed direkte innvirkning på hvordan vi organiserer ansettelser på norske arbeidsplasser. Dette gjør endringen relevant for den norske arbeidslivsmodellen. Notatet *Hotel workplaces in Oslo and Akershus* produsert til prosjektet *Industrial relations under global stress: fragmentation and the potential for representation of workers in the Norwegian hospitality sector* (Lier 2010) presenterer en foreløpig kartlegging av hotellarbeidsplasser i Oslo og Akershus. I følge den har 36 hoteller i regionen satt ut

rengjøring og 29 av disse er satt ut til det danskeide selskapet ISS Facility Services. Dette gjør ISS til en stor aktør i tjenesteutsettingsprosessen (Lier 2010:22). ISS har 4000 ansatte i Norge totalt og 3 600 av dem er i renholdstjenester og omtrent 500 av renholderne arbeider på hoteller. I rapporten henvises det til ISS-representanter som forklarer at det norske hotellmarkedet åpnet opp for serviceselskaper i 2006. I perioden 2006 - 2008 har ISS sin tilstedeværelse ved hoteller vokst kraftig (Lier 2010:22).

Utsetting av arbeidskraft endrer måten arbeidslivet er organisert på og hvilke kollegier som arbeidstakere inngår i. Spørsmålet for denne oppgaven er på hvilken måte partene i modellen påvirkes av dette. Har utsettingen en effekt på fagbevegelsens posisjon i den norske modellen? Å splitte opp ansatte på en arbeidsplass slik at de får forskjellige arbeidsgivere, innebærer en fragmenteringsprosess hvor noe skilles ut fra et hele. Hvordan påvirker denne fragmenteringen de ansattes posisjon og rettigheter, og hvordan blir deres lokale fagforeningsklubber og Landsorganisasjonen påvirket av denne fragmenteringen?

Fagbevegelsen og arbeidsgiverorganisasjonene står både i en interessekonflikt og i en samarbeidsrelasjon til hverandre. De samarbeider om å forbedre norske arbeidsplasser, og norsk arbeids- og næringsliv. De er i en interessekonflikt om fordeling av inntekter mellom eier og ansatt, og det foregår en stadig maktkamp om hvem som kan ta beslutningene på arbeidsplassen. Etterkrigstida har vært preget av sosialdemokratiske regjeringer, sterk fagbevegelse og en godt organisert arbeidsgiverside. Alle har bidratt til at den norske modellen har utviklet seg. Mitt fokus i denne oppgaven er på fagbevegelsen, som utgjør en av de tre pilarene i den norske modellen.

Utsetting av arbeidskraft

Utsetting av arbeidskraft, eller outsourcing, er en måte å organisere arbeidet på. Det skjer både i høystatus- og lavstatusyrker. Oppdragsgiver setter ut deler av driften til en ekstern aktør. Den eksterne aktøren tar over arbeidsgiveransvaret for denne gruppen ansatte. Jeg kommer til å bruke både utsetting av arbeidskraft og begrepet outsourcing i denne oppgaven. Jeg henviser da ikke til det man omtaler som *utflagging*, som vil si å sette ut driften til lavkostland. Jeg snakker heller ikke om *konkurranseutsetting*, som betyr å tidligere ikke har vært utsatt for konkurranse ved hjelp av en anbudskonkurranse. Jeg vil omtale tjenesteleverandører og vikarbyråer adskilt. Vikarbyråer har til formål å drive utleie av arbeidskraft. De utleide arbeidstakerne er ansatt via eller hos utleier, men står under oppdragsgivers ledelse. Til forskjell for en tjenesteleverandør som har til formål å utføre en

tjeneste for oppdragsgiver, men arbeidstakerne er fast eller midlertidig ansatt hos tjenesteleverandøren og står under dennes ledelse. Eksempel på tjenesteleverandører i Norge er ISS Facility Services A/S.

1.1 Problemstilling, oppgavestruktur og begrensning

Problemstillingen i denne oppgaven er:

Svekker utsetting av arbeidskraft de ansattes og fagbevegelsens posisjon i det norske arbeidslivet? Bidrar utsetting av arbeidskraft til å undergrave sentrale deler av den norske modellen?

Jeg skal smale inn og svare på problemstillingen ved hjelp av to spørsmål. Det første spørsmålet er hva aktører tilknyttet til arbeider - og fagbevegelsen samt forskere på området sier? Hvordan beskriver de problemet med økt globalisering og konsekvenser for utsetting av arbeidskraft? Det andre spørsmålet er hvorvidt deres analyse og strategier ser ut til å holde? Er deres argumentasjon logisk og holdbar, og gis det korrekte beskrivelser av det som skjer? Hvorvidt beskrivelsen er korrekt skal drøftes ved å sammenligne deres beskrivelse med empirien fra gjennomførte undersøkelser og intervjuer. Det første spørsmålet er temaet for kapittel fire, det andre er tema for kapittel fem. I kapittel seks trekker jeg fram resultatene fra kapittel fem og viser hvordan utsetting av arbeidskraft kan påvirke på den norske modellen.

Når jeg i kapittel fire presiserer hva representanter fra arbeiderbevegelsen sier, skal jeg vektlegge tre områder.

1. Hvordan fungerer tjenesteleverandørbransjen som arbeidsgiver og hva skjer med de ansattes rettigheter sett fra fagbevegelsens side?

2. Blir fagbevegelsen, både som aktør i det norske systemet og på arbeidsplassen, svekket etter utsetting av arbeidskraft?

3. Svekker utsetting av arbeidskraft medbestemmelse på arbeidsplassen?

For å svare på spørsmålet om hvordan globalisering påvirker den norske modellen har jeg valgt å se på de ansattes rettigheter, mulighet til innflytelse og demokrati på arbeidsplassen. Streik er tradisjonelt fagbevegelsens pressmiddel ovenfor arbeidsgiverne, og i mange land er streik sett på som en grunnleggende rettighet. I den norske modellen er denne rettigheten

innskrenket til å gjelde under lønnsforhandlinger. I følge Fredrik Engelstad ”Fagforeningen kan ikke streike for mer innflytelse på utfallet av en spesiell sak” (Engelstad 2003:222). Dette har ført til at de skandinaviske landene er av de landene med minst konflikter i arbeidslivet. Det er derfor nødvendig å se på de uformelle maktmidlene, når en skal studere maktforholdet i det norske arbeidslivet. (Engelstad 2003:222).

Denne oppgaven tar derfor for seg fagbevegelsens posisjon på arbeidsplassen og i systemet ved blant annet å se på de tillitsvalgte og de ulike representantenes makt på selve arbeidsplassen. Systemet er basert på at det er den tillitsvalgte og fagbevegelsen som har den organiserte kontakten med ledelsen og at de ansatte framsetter sine krav gjennom forhandlinger mellom partene. ”I europeisk sammenheng er det i Norden en sterk kobling mellom fagforening og de ansattes rett til deltagelse og innflytelse” (Engelstad 2003, 219). Det er derfor nærliggende å anta at dersom fagbevegelsen svekkes ved fragmentering på arbeidsplassen, kan dette også gå utover deltagelse og innflytelse på arbeidsplassen. Medlemstall og ”kjøttvekta” spiller en viktig rolle (Engelstad 2003: 222).

De ansattes rett til innflytelse i Norge er hjemlet i tariffavtalen og ikke i lov, som er vanlig i for eksempel det kontinentale systemet. (med Works council/Betriebsrat tysk, spansk, nederlandsk, Belgia og britisk modell). I Works council er ansatte uavhengig av organisering representert. I Norge er medbestemmelsen basert på kontakt mellom ledelsen og fagforeningen og avtaler mellom partene, med hovedavtalen sentralt og tariffavtaler lokalt. Medbestemmelsen i Norge er basert på den kollektive innflytelsen, og handler i stor grad om den tillitsvalgte mulighet til påvirkning (Engelstad 2003, 222). Viktige spørsmål i følge Engelstad m.fl. er hvilke ressurser rår den tillitsvalgte over? Hvordan praktiseres samarbeidet med ledelsen? Hva er den tillitsvalgte legitimitet i forhold til ledelse og egne medlemmer? Jeg skal derfor studere utfordringer for den norske modellen ved utsetting av arbeid gjennom å studere hvordan fagforeningenes innflytelse fortoner seg lokalt på noen hotellarbeidsplasser i tillegg til å studere hvordan dette fortoner seg for fagbevegelsen generelt. Dette er lite studert i Norge, både fordi utsetting av arbeidskraft er en forholdsvis ny tendens i det norske arbeidslivet og fordi store deler av studiene på området fokuserer på andre nivåer enn det lokale styrkeforholdet mellom partene på arbeidsplassen. ”Forholdet mellom fagforeningenes innflytelse på sentralt og lokalt nivå er lite studert. [...] vi vet adskillig mer om

fagforeningenes strategi og fordelingsnormer på lønnsområdet enn tilsvarende strategi for å påvirke den enkeltes innflytelse på egen arbeidssituasjon.” (Engelstad 2003, 222).

2 Forskningsdesign og metode

Opplegg og valg av case

For å kunne svare på spørsmålene i undersøkelsen har jeg valgt å gjøre et kritisk casestudie. Et kritisk casestudie kan bekrefte, utfordre eller utvide en teori, og gir mulighet til analytisk generalisering. Dette innebærer at man generaliserer ut fra et teoretisk rammeverk og et strategisk valgt case. I et “most likely” case design som dette, tester man en teori på et case hvor det er høy sannsynlighet for at teorien skal være relevant (Gerring 2007). Man gir teorien “The benefit of the doubt”.

Det kristiske caset er her hotell- og restaurantbransjen. Jeg har valgt å se på denne bransjen fordi den er spesielt utsatt for globalisering og økt konkurranse. «På grunn av høy grad av fragmentering, internasjonal styring gjennom hotellkjeder, samt arbeidsinnvandrere og hotellkunder fra all verdens land, er hotellet som arbeidsplass nærmest som et laboratorium for å forstå effektene av globaliseringen» (Ellingsen 2010). Man kan derfor si at dersom aktørene som påstår at globalisering påvirker den norske arbeidslivsmodellen negativt har rett, så bør det forekomme i dette caset. Om omvendt, hvis ikke antakelsene om effektene av globaliseringsprosessen treffer her, så er sjansen liten for at den treffer i andre bransjer, hvor de er mindre utsatt og hvor fagforeningene står sterkere. En svakhet ved dette forskningsdesignet er at dersom påstandene som oppgaven skal undersøke viser seg å stemme, så har jeg likevel ikke vist hvordan det stemmer andre steder, siden dette gjelder et ekstremt tilfelle og derfor ikke kan anses som representativt for andre mindre ekstreme case. Denne metoden, «most likely case»-metoden, er derfor best egnet til å avkrefte eller falsifisere teorier. I følge Alexander L. George and Andrew Bennet er dette forskningsdesignet den beste måten å prøve ut teorier på, nettopp ved å motbevise eller svekke en teori på et case hvor det er mest sannsynlig at teorien skulle stemt (George og Bennet 2005:122).

I tillegg til mitt hoveddesign, som er å teste ut teorien på hotellbransjen som et most likely case, vil jeg også gjennomføre en analyse av et kontroll-case, nemlig fagforeningene i offshorebransjen. Dette for å sjekke hvorvidt og i hvilken grad mine resultater i hotellbransjen også gjelder andre og svært annerledes bransjer. Dette fungerer som et kontrollcase på den måten at det gir meg mulighet for å kunne sammenligne mekanismene bak fenomenet jeg

studerer. Nettopp siden hovedcaset jeg har valgt, hotellbransjen, er et ekstremt tilfelle, kan dette caset vise seg ikke bare å være en ekstrem utgave av resten av universet av caser, men også vise seg å fungere annerledes. Siden servicebransjen er noe ulik industrien og andre bransjer vil undersøkelsen i dette kontrollcaset kunne unngå analyser og konklusjoner som ikke kan overføres på andre case. I undersøkelsen har jeg valgt ut ett hotell som hovedcaset, det er et hotell på Gardermoen i Oslo, som bestemte seg for å outsource i mai i 2010. Tross hotelltillitsvalgte og de ansattes ønske. Hotellet blir ikke nevnt med navn og heller ikke de intervjuede som jobbet der. Kontrollcaset er ansatte i Industri Energi som jobber direkte opp mot fagforeningsklubbene på oljeplattformer i Norge. Utsetting av arbeidskraft startet tidligere i industrien enn i hotellbransjen så de har lengre erfaring med utfordringer knyttet opp til dette. Gjennom intervjuene snakker de om forskjellen mellom to plattformer som skiller seg klart fra hverandre. I den ene enden Ekofiskfeltet, hvor Conoco Philips er operatører. Feltet har høy grunnbemanning og andel innleide eller utsatte tjenester er forholdsvis lav. Den andre motpolen er Gjøafeltet som startet utbyggingen i juni 2007, som drives av Gas De France Suez (GDF Suez). Her er operatørene organisert av Lederne, men det eksisterer ingen sterk fagforening blant de ansatte generelt på plattformen. LO sine forbund organiserer kun noen av de innleide.

Bemannings og tjenesteleverandørbransjen

Jeg har valgt å begrense oppgaven til utsetting av arbeidskraft til tjenesteleverandørbransjen. Disse utfører tjenester på vegne av en oppdragsgiver, til forskjell fra vikarbyråene som bare leier ut arbeidskraft. Firmaene ISS og Adecco driver både tjenestelevering og bemanning (vikarutleie). Bemannings - og tjenesteleverandørbransjen går derfor til en viss grad over i hverandre. Respondentene som er intervjuet i denne oppgaven har også til en viss grad svart på begge deler når jeg har spurt om utsetting av arbeidskraft. Flere av respondentene fra fagbevegelsen oppfatter det som to sider av samme sak. Både utsetting av oppgaver til tjenesteleverandører og innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyråer svekker fagbevegelsens posisjon. Siden jeg i oppgaven fokuserer på fragmenteringsprosesser og muligheten for fagforeningene til å opprettholde makten og/eller vokse seg sterke på en arbeidsplass, så mener jeg utsetting av arbeidskraft gjennom å utføre tjenester for oppdragsgiverne i dette tilfellet får fram disse elementene bedre enn vikarutleie. Dette skyldes at utsetting av arbeidskraft er en mer permanent ordning hvor hele grupper av ansatte overføres fra for eksempel et hotell til en tjenesteleverandør som ISS, selv om de fortsatt har sin fysiske

arbeidsplass på hotellet. Denne måten å organisere arbeidet på, kan si noe om utfordringer ved å splitte opp grupper av ansatte (fragmentering), selv når de ansatte stort sett fortsetter å ha faste stillinger. Bruk av vikarbyråer er ofte mindre permanent, og fagforeningene er nærmest fraværende for de ansatte i vikarbyråene. Spesielt i intervjuene med representanter i industrien er svarene særlig fokusert på bemanningsbransjen. Mitt fokus er utsetting av arbeidskraft, men vil der respondentene svarer med å snakke om begge fenomener, eller betegner det som to sider av samme sak, inkludere begge deler.

Metode

I et forskningsprosjekt skal problemstillingen bestemme design og metode, ikke omvendt (Aberbach og Rockman 2002). Siden spørsmålet mitt i denne undersøkelsen går på *hva slags* påvirkning fragmenteringsprosesser har på det norske arbeidslivet, har jeg valgt å gjennomføre kvalitative undersøkelser hvor jeg kan studere mekanismer og typer av sammenhenger. Siden jeg undersøker farene ved outsourcing, er det sentralt å legge fram antakelsene til de aktørene som er mest opptatt av dette. Derfor legger jeg fram synet til fagpersoner som har kunnskap på tema. Dette gjør jeg ved hjelp av en idéanalyse av sentrale aktører sitt syn på utviklingen. Deretter formulerer jeg spørsmål som etterspør hvordan virkeligheten skal fortone seg for at argumentene/antakelsene til aktørene innenfor arbeiderbevegelsen skal stemme. Dette er en måte å operasjonalisere de valgte argumentene til aktørene på.

Jeg skal gjøre en enkel argumentasjonsanalyse hvor formålet er å identifisere argumentene, for deretter å prøve dem ut. Når de prøves skal jeg diskutere hvorvidt de virker holdbare, om de fungerer og om de ser ut til å stemme. Jeg skal ikke gå dypt inn i argumentenes logikk eller sammensetning, men heller finne hovedargumentene til aktørene, sette de sammen og etterpå gå gjennom dem for å se om de stemmer med empirien. Presentasjonen av argumentene og drøftingen av dem er delt opp etter de tre hovedspørsmålene i undersøkelsen. I drøftelsen av argumentene til arbeiderbevegelsen i kapittel seks oppsummeres først kort argumentene, deretter drøftes de og utprøvingen av dem kort. Her formuleres det noen spørsmål som senere skal være utgangspunkt for utprøvelsen av holdbarheten i argumentene sammenlignet med funnene den empiriske undersøkelsen.

De fleste av forskningskildene som blir henvist til er posisjonert på venstresiden i politisk sammenheng og/eller tilhørende arbeiderbevegelsen. Det skyldes at forskere som jobber med fagbevegelsen og dens betydning stort sett er politisk posisjonert på denne siden av det politiske spekteret. Det betyr ikke at det ikke er verdifulle argumenter i andre politiske retninger, men denne oppgaven tar for seg å prøve ut argumentene til de som engasjerer seg i høyest grad for fagbevegelsen.

Intervju- og dokumentanalyse

Oppgaven bruker datatriangulering, ved å samle inn data fra ulike kilder og en kombinasjon av skriftlige og muntlige kilder. I tillegg gjennomfører jeg en metodetriangulering med både ide- og dokumentanalyse og intervjuing for å styrke undersøkelsens troverdighet. Dokumenter som blir gjennomgått vil bestå stort sett av LO og fagbevegelsens sine uttalelser i media, på deres hjemmesider blant annet frifagbevegelsen.no. Utvalget av dokumentene skjer ved hjelp av ulike søkemotorer hvor outsourcing, utsetting av arbeidskraft, fragmentering og bemanningsbyråer er blant søkeordene. Dokumentene vil bli brukt i å danne et inntrykk av fagbevegelsens uttalelser og meninger om utsetting av arbeidskraft.

Intervjuer gir god innsikt i aktørenes adferd og tankegang, mens de skriftlige kildene har ofte gått gjennom mer formelle prosesser før de formidles. I tillegg til casestudie benytter jeg meg av gjennomførte undersøkelser gjort av Hotell-prosjektet som oppgaven er tilknyttet. Her benytter jeg meg av intervjureferater fra intervjuer på flere hoteller i Oslo og Akershus. Noen artikler fra prosjektet er publisert, andre vil bli referert til som forskning som ikke er publisert. Spesielt vil jeg benytte meg av Hege Hellvik sine kodede intervjuer til hennes masteroppgave «Outsourcing av stuepiker – ett år etter hotellarbeideres møte med endringer på arbeidsplassen» (2011). Hun har gjort undersøkelse i en renholdsavdeling ved et hotell i Oslo, hvor hun intervjuet seks renholdere om deres arbeidsforhold i forbindelse med utsetting av renhold.

Det er gjennomført dybdeintervju for å få innsikt i en utviklingsprosess, og for å forstå mekanismene som ligger bak de ulike utfallene. Her har kvalitativ metode, og mer spesifikt dybdeintervju, klare fortrinn. Den som intervjuer kan ha påvirkning på informanten i en intervjusituasjon. I oppgaven kombineres intervjuer med folk i sentrale posisjoner, såkalte eliteintervjuer, med intervjuer med de på “gølvet”, altså de som har erfaringene og nærheten til temaet i det daglige. Jeg har intervjuet personer i LO som representerer ulike deler av

Landsorganisasjonen sitt virke og også ulike politiske retninger i LO. Eliteintervjuene, som er intervjuer med eksperter på et område (Andersen 1997), gir meg kunnskap om hva de sentrale aktørene tenker. Dette vil sannsynligvis være representativt fordi de sitter i en meningsbærende rolle, og har blitt valgt gjennom en demokratisk prosess for å representere andre. Intervjuene med de på "gølv" gir meg innblikk i situasjonen de ansatte sitter i, som gir meg en annen nærhet til problemstillingen. Jeg har gjennomført intervjuer med representanter for fagforeningene, dels med representanter som jobber høyt oppe i LO-systemet og som i liten grad jobber direkte med de «på gølv». Men har mer administrative/politiske eller faglige oversikt. Og dels med representanter fra forbundene som jobber direkte med ansatte på arbeidsplassene. Nestleder i Hotell- og restaurant er et eksempel på sistnevnte og Knut Bodding avdelingsleder i forhandlings og HMS avdelingen i LO sentralt et eksempel på det første. I tillegg har jeg intervjuet en som tidligere har vært aktiv i Hotell- og restaurantarbeiderforbundet, som har god kunnskap om utviklingen på feltet og leder for LO i Oslo som jobber mer overordnet politisk i forhold til disse temaene. Alt i alt har jeg intervjuet fem fra Hotell- og restaurantarbeiderforbundet, en fra renhold NAF, en fra sentralt i LO, en fra LO i Oslo og en fra Fellesforbundet. I tillegg har jeg intervjuet tre til industricaset – to fra Industri Energi og en fra Fellesforbundet i tillegg intervjuer gjennomført av Hellvik til hennes masteroppgave. Alle de som ble intervjuet til denne oppgaven har godkjent sitatene fra intervjuene med dem.

Jeg har valgt å gjennomføre semistrukturerte intervjuer. Her har jeg forberedt spørsmålene på forhånd, men har i intervjusituasjonen delvis fristilt intervjuet fra intervjuguiden og prøvd å få til en mest mulig flytende samtale ved å stille forberedte åpne spørsmål. Jeg erfarte at jeg på denne måten fikk gode beskrivelser og vurderinger, som gir dybdeinformasjon. Sitatene fra intervjuene er nærmest mulig det intervjuobjektet sier. Men muntlig og skriftlig framstilling er svært ulikt. Når vi snakker bruker vi ofte pauseord i tillegg til at vi gjentar ord, og noen ganger stopper midt i setninger. Dette gjør at dersom man intervjuobjektet ikke er en øvd taler, så kan direkte sitater fra intervjuer gi et skjevt inntrykk. Jeg har derfor, uten å endre på betydningen, droppet gjentakelser, pauseord og halve setninger.

3 Bakgrunn

I dette bakgrunnskapittelet beskriver jeg kort den norske modellen, med fokus på de delene som er i fare for å påvirkes av globaliseringen. I tillegg skal jeg gå gjennom noen elementer av utviklingen av kapitalismen og dens effekt på arbeidslivet i Norge. Utsetting av arbeidskraft er en av flere elementer i globaliseringen som påvirker det norske systemet. Det redegjøres derfor her kort for den generelle utviklingen nettopp med det mål å sette utsetting av arbeidskraft inn i sammenheng med samfunnsutviklingen i Norge.

3.1 Den norske modellen og fagbevegelsen

Den norske makromodellen er i hovedsak kjent som en velfungerende og demokratisk styrt velferdsstat med sterk medvirkning fra godt organiserte parter i arbeidslivet. De har bundet seg til hverandre og forpliktet seg ovenfor staten gjennom et inntektspolitisk samarbeid, som på én gang tar sikte på å kombinere høy og trygg sysselsetting med evne til rask omstilling og innovasjon (Hernes 2006: 43).

Det utstrakte samarbeidet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene er et av kjennetegnene ved den norske modellen og blir ansett som en av styrkene ved den. Det at de sammen jobber for kvalitet, langsiktighet og trivsel på arbeidsplassen har vært med på å utvikle gode og stabile arbeidsplasser. Samarbeidssystemet startet i 1935 hvor den første hovedavtalen som definerte arbeidernes og deres fagforeningers rett til å delta ble opprettet. Avtalen regulerte at LO og NAF (nå NHO) skulle løse tvister, definere de industrielle relasjonene og dermed bestemme hvordan arbeidslivet skulle reguleres. Hovedavtalen er et omfattende kompromiss mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, derfor kalt det store klassekompromisset. Avtalen gir både plikter og rettigheter for begge parter. Eierne fikk befestet eiendomsretten og styringsretten over selskapene mot at fagbevegelsen fikk medinnflytelse og stadfestet grunnleggende rettigheter (Wahl 2009). En av grunnene til at den sterke fagbevegelsen gikk med på å samarbeide og forsones seg, var at klassekompromisset ga dem velferdsordninger og stabile arbeidsforhold. Etter andre verdenskrig har tankegangen denne samarbeidsmodellen og kaldt socialpartnership fått støtte blant arbeidere, blant annet og på grunn av de forbedringene i leve- og arbeidsforhold som arbeiderne opplevde. Det førte til en aksept for kapitalistisk produksjon, og fagforeningene garanterte modifiserte og fredelige lønnsoppgjør, mot at de fikk velferd og kollektive forhandlinger (Wahl 2009).

Senere kom staten inn og aktivt støttet hovedavtalen og forhandlingssystemet. De tre utgjør til sammen trepartssamarbeidet. Trepartssamarbeidet var med på å skape samarbeid og tillit mellom de ulike klasseinteressene og var grunnleggende for å danne en maktbalanse mellom partene i arbeidslivet (Bergh 2010). Den dannet en politisk enighet og maktpolitisk fordeling mellom de som eier og de som selger sin arbeidskraft med en statlig innblanding som gjør at de folkevalgte ble en del av modellen. Dette førte til at partene ble inkludert i tariffpolitiske spørsmål på en bredere måte enn ”kun” å kjempe for sin gruppes egeninteresser. Som Konrad Nordal, tidligere LO-formann, kalte *samfunnslinjen* ved tariffoppgjør (Konrad 1973:68; Bergh 2010: 15). Trepartssamarbeidet førte til at partene jobbet for et samfunn med økonomisk stabilitet og sterkt næringsliv som skapte arbeidsplasser og et samfunn med små inntektsforskjeller og sosiale reformer.

Dette norske systemet er godt regulert med hovedforhandlinger annethvert år og mellom forhandlingene er det fredsplikt (Hernes 2006: 15). Dette betyr at fagbevegelsen tar streikene og kampene kun under tariffoppgjørene. Dette har ført til et mer stabilt arbeidsliv. Det føres lønnsforhandlingene mellom partene i arbeidslivet etter *frontfagsmodellen*, konkurranseutsatt næring forhandler først og legger rammene for de andre som kommer etter. Frontfagsmodellen startet med hovedavtalen fra 1935 hvor både NAF (NHO) og LO var opptatt av konkurranseutsatt nærings betydning og sårbare situasjon (Bergh 2010:18). Frontfagsmodellen kan også sees på som fagbevegelsens støtte til eller solidaritet med de uten arbeid, i følge Gudmund Hernes, fordi den gjør at en del grupper må moderere sine lønnskrav og høy lønnsøkning blant noen grupper ville svekket sysselsettingen generelt. Når konkurranseutsatt næring legger nivået for resten av lønnsoppgjøret, så fører dette til at fagbevegelsen ikke bruker sin mulighet til å presse lønnsøkning på områdene de ellers ville hatt mulighet til, og det betyr at «fagbevegelsen har maksimert sysselsetting i nasjonen, ikke bare lønnsøkning i egen bransje» (Hernes 2006:15). Den norske modellen er i tillegg til å være et formelt system også en *politisk kultur* om felles ”styrende holdninger og delte normer både om hva man skal søke å oppnå og hvordan man bør opptre” (Hernes 2006 : 18). Sentralt i denne kulturen ligger et syn på sosial likhet og samhold, som inneholder en ”gjensidig anerkjennelse og respekt mellom grupper inkludert deres motstridende interesser.” (ibid.) Den norske arbeidslivsmodellen bygger på medbestemmelse og flate hierarkier. ”Eksempler på særtrekk ved det norske institusjonelle systemet kan være relativt flate hierarkier, sterk ansatt-representasjon i styrende organer, høy omstillingsvilje og medvirkningsevne.” (Tranøy, Jordfald, Løken, 2007:24).

Fagbevegelsen

Fagbevegelsen står sterkt i Norge, den har en sterkere posisjon og mer innflytelse sammenlignet med fagforeningene i England og på kontinentet (Dølvik 2007: ”3”). De ansatte er godt organiserte og fagbevegelsen fungerer som en “motmakt” til arbeidsgiverne og begrenser dermed eiermakten i samfunnet, i følge Seiersted. Dette trepartssamarbeidet med en sterk fagbevegelse, samarbeidsvillige arbeidsgivere sammen med staten som har tatt vare på samfunnets interesser og sørget for en utbygd velferdstat, har vist seg å fungere godt økonomisk (Seiersted 2007:127) og har bidratt til å skape en stor middelklasse og en generelt høyt utdannet befolkning.

Det norske systemet er et flernivåsystem hvor de ulike sosiale lag i befolkningen er koblet sammen, blant annet fordi fagforeningene som organiserer folk på golvplan også har innflytelse på øverste hold. Arbeider- og fagbevegelsen har organisert arbeidere på mange områder i samfunnet, dette har gitt befolkningen og spesielt arbeiderklassen kunnskap i organisatoriske og politiske prosesser. I tillegg til den representative valgkanalen, foregår beslutninger gjennom den korporative kanalen. Den korporative kanals makt har vært demokratisk legitim fordi en stor del av arbeidstaker og arbeidsgiversiden har vært organiserte i demokratisk oppbygde organisasjoner. Større beslutninger i LO blir tatt ved uravstemning eller ved landsmøtene hvor medlemmene har direkte innflytelse. Fagforeningens legitimitet/makt ligger i dens medlemsgrunnlag.

LO skriver i et notat til sine tillitsvalgte, at «det gamle slagordet om at samhold gir styrke er ikke gått av mote» (2001) Men at det derimot i det komplekse moderne Norge blir viktigere enn tidligere. De sier at samholdet er grunnen at den norske fagbevegelsen har vært et godt redskap for sine ansatte.

Det er i samholdet vi finner hovedårsaken til at norsk fagbevegelse har vært - og fortsatt er - et godt redskap for lønnstakerne. I den forbindelse må det også understrekes at fagbevegelsens styrke og innflytelse strekker seg langt ut over å opprette avtaler om lønns- og arbeidsvilkår. Det dreier seg også om direkte påvirkning i saker som har betydning for din arbeidsplass så vel som å være med på å prege samfunnsutviklingen i vid forstand. (Landsorganisasjonen 2001)

I 1911 gikk LO inn for å starte industriforbundene. Tanken var én fabrikk, én fagforening. Poenget var å organisere de ansatte vertikalt på bakgrunn av arbeidsplass og ikke horisontalt basert på faglig tilhørighet. Dette ville samle den fragmenterte fagbevegelsen. Det var lettere å

få innflytelse ovenfor arbeidsgiveren dersom en snakket med en samlet stemme, i stedet for at hver faggruppe skulle forhandle med ledelsen hver for seg. I 1957 ble det vedtatt at hvilken arbeidsgiver du har, skal styre hvilken fagforening du skal tilhøre. Når deler av driften på en arbeidsplass blir utsatt kommer fagbevegelsen dermed opp i organisatoriske problemer. Skal den organisere folk etter arbeidssted, slik at ansatte er organisert i samme forening som de andre på hotellet, eller skal fagforeningen organisere renholdsarbeiderne etter hvor de er ansatt. ”Hotell og restaurant arbeiderforbundet fikk i 1948 rett til vertikal organisering ved hoteller, restauranter, kafeer og bevertningsteder”.tningssteder.” (Nergaard m.fl. 2010)

Hotell og restaurantarbeiderforbundet organiserer i dag ansatte på hoteller i Norge. De gikk inn i Fellesforbundet i 2007. Fellesforbundet er et av forbundene i Landsorganisasjonen (LO). Osloavdelingen Oslo og Akershus hotell- og restaurantarbeiderforening (OHRAF) utgjør avdeling 246 i Fellesforbundet. Fellesforbundet organiserer arbeidstakere i store deler av industrien og servicenæringen i privat sektor, deriblant ansatte i hotell, restaurant og reiseliv.

3.2 Globalisering og utvikling i arbeidsmarkedet

Dølvik og Vartiainen (2002) beskriver hvordan utviklingen fra andre verdenskrig og fram til i dag har gått mot stadig økt økonomisk liberalisering. Fra annen verdenskrig startet handelsliberaliseringen, på 80-tallet startet liberaliseringen av kapitalmarkedene, mens man på 90-tallet som et ledd i tilpasningen til EUs indre marked gjennomførte ”fri flyt av varer, tjenester og arbeidskraft i tidligere skjermete sektorer, inklusive deler av offentlig virksomhet” (Dølvik og Vartiainen 2002:116). Asbjørn Wahl (2009) snakker om den samme utviklingen de siste 30 årene, som representerer et skifte fra industrikapitalisme til finanskapitalisme. Statlig kontroll over markedet ble deregulert og frihandelen økte. Private aktører kjøpte opp statlige selskaper, det private markedet vokste og internasjonale konserner tok over for nasjonale bedrifter og statlig drift. Mange norske selskaper ble innlemmet i konserner, og i tillegg til å bli engasjert i industriproduksjon i utlandet, ble mange kjøpt opp av utenlandske selskaper. (Engelstad mfl 2003:61) Engelstad forklarer at med denne «eierstrukturen hører økt grad av oppsplitting og kjøp og salg av bedriftsenheter som en forretningsvirksomhet i seg selv.” (Engelstad m.fl. 2003:64). Francis Sejersted har i artikkelen ”arbeidermakt versus eiermakt” beskrevet hvordan begrensninger på eiermakten har utviklet seg i Norge (2007). Han viser hvordan fagbevegelsen og den sosialdemokratiske staten, i

sosialdemokratiets glanstid; etterkrigstiden, oppnådde å begrense eiermakten (Seiersted 2007: 120). Arbeidsmarkedet ble sterkt regulert gjennom blant annet kredittsystemet, hvor næringslivet ble juniorpartnere til de politiske myndigheter. I dag derimot mener Seiersted at det er staten som er juniorpartner til næringslivet. Ved å gå fra en sosialdemokratisk direktørkapitalisme, er vi nå inne i finanskapitalismen med styrket makt til eierne på bekostning av direktørene. (Ibid.) Direktørene blir nødt til å gå med større overskudd raskere enn tidligere, hvor de hadde en tryggere og mer langsiktig stilling. I dette systemet «vil ledelsen i selskapene i økende grad bli tvunget til å redefinere sine ledelsesstrategier og forholde seg til investorenes krav om maksimal avkastning» i følge FAFO-rapporten av Bjørn Andersen og Martin Byrkjeland (2001:26). De mener at finanssystemet vil øke behovet for fleksibilitet for eierne og «vil slå ut i krav om nye former for ansettelsesforhold» (Andersen og Byrkjeland 2001: 26) .

Moderasjon, solidarisk lønnspolitikk og lavtlønnspolitikk (Bergh 2010:18) var sentrale begreper i etterkrigstida, men kom i bruk allerede i forbindelse med hovedavtalen i 1930-årene. Dølvik og Vartiainen snakker om at endringen fra et industrisamfunn til en økt grad av sysselsatte i tjenestebaserte yrker, har ført til en økt differensiering mellom ulike deler av arbeiderbevegelsen. De ulike gruppene befinner seg i ulike posisjoner og har ulike behov. ”Dette har påvirket maktforholdene både innad i fagbevegelsen og på arbeidsgiversiden, og har ført til store forskyvninger i organisasjonsstrukturene i alle de nordiske landene.” (ibid.). Den gruppen som tradisjonelt har vært LOs kjernegruppe – industriarbeideren har blitt sterkt svekket og “ansatte i offentlig og privat tjenesteyting, som er mindre utsatt for internasjonal konkurranse, utgjør nå den store majoriteten av medlemmene i de nordiske fagbevegelsene” (Dølvik og Vartiainen 2002:122). Endringer i strukturelle maktforhold og skifte i antall aktører har endret oppfatningen i befolkningen om hva som er sosial rettferdig og akseptable lønnsforskjeller. Dette har gjort sentral samordning mer utfordrende (Dølvik og Vartiainen 2002:123). Videre sier de at de nordiske landene «har i de seinere årene sett krav om økt kompensasjon for grupper med høyere utdanning, spesielt i offentlig sektor, som etter egen oppfatning har tapt på den solidariske lønnspolitikken de foregående tiår» (Dølvik og Vartiainen 2002:123).

Ellingsæter mener at ”lønnsarbeidet reorganiseres, og drives av en underliggende trend mot økt fleksibilitet og differensiering” (Ellingsæter 2009: 69). Ellingsæter beskriver en utvikling,

på den ene siden, mot økt individualisering i arbeidslivet, med innsatsen og ikke arbeidstiden som lønnsgrunnlag. Men hun mener at det samtidig foregår en motstridende tendens, spesielt innenfor bransjer med lavt kvalifisert arbeidskraft, ”der tidsstandardisering av arbeidsoppgaver innføres, med redusert tidsfleksibilitet som resultat. Eksempler her er rengjørings- og hjemmehjelpsyrkene” (Ellingsæter 2009: 74). Dette kalles en form for ”Re-taylorisering”. Taylorisering er ”en betegnelse på en arbeidsorganisering der arbeidsoppgaver spesifiseres nøye, som en del av en detaljert arbeidsdeling. «Tidsmåling av arbeidsoppgavene er et viktig element i slike jobbspesifikasjoner” (Ellingsæter 2009: 75). Dette henger i sammenheng med det Ellingsæter beskriver som den fleksible bedriften, som i økende grad er nødt til å forholde seg til en stadig voksende usikkerhet i markedet. De blir derfor nødt til å oppnå høyest mulig grad av fleksibilitet for å kunne tilpasse seg økende usikkerhet og variere bruken av arbeidskraft etter behov (Ellingsæter 2009: 79). Borsch beskriver denne nytaylorismen som annerledes enn taylorismen, ved at nytaylorismen styres gjennom arbeidsmarkedet i stedet for å være produksjonsdrevet som tidligere.

Asbjørn Wahl snakker om brutaliseringen av arbeidslivet og arbeidsmarkedet med ”den økende konkurransen, omstillingshastigheten, arbeidsintensiteten, fleksibiliteten og utryggheten som preger store deler av arbeidslivet” (Wahl 2009a :163). Denne brutaliseringen får man, i følge ham, ikke med seg dersom en studerer ”måling og veing av fenomener på samfunnets overflate, eller ved studier av offentlige budsjetter. Da kan man fort konkludere som FAFO med at ”de fleste piler peker i riktig retning” (ibid.). Wahl anser den norske modellen som et resultat av pågående kamp og av sosiale bevegelser som skapte den og opprettholder den. Han vektlegger interessekonflikten i forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, og mener at systemet ikke kan opprettholdes dersom ikke partene står sterkt og samlende. Han mener deler av arbeidslivet forverres for de ansatte i dag, de organiserte oppstykkjes og fagbevegelsen svekkes. ”Maktforholdene i arbeidslivet er dramatisk forskjøvet – fra arbeid til kapital, fra fagbevegelse og demokratiske organer til multinasjonale selskaper og finansinstitusjoner.” (Wahl: 2009b). Knut Kjeldstadli mener at ”kapitalistene i mange land har ”sagt opp kontrakten” med fagbevegelsen og samfunnet, det kompromisset mellom samfunnssklassene som de tidligere hadde inngått.” (2010:11). Asbjørn Wahl argumenterer også for at mange internasjonale selskaper er motstandere av fagbevegelsen. Han mener selskapene tilpasser seg fagbevegelsen der den er sterk, men forsøker å nedkjempe

fagbevegelsen der de kan og protestere mot avtaleverk og lover som de tidligere aksepterte (Wahl 2009b).

Kampen for økt profitabilitet har dermed ført til at arbeidsgiverne har begynt å angripe lover og avtaleverk som de i klassekompromissets mer stabile periode aksepterte. Gradvis trekker de seg ut av det historiske kompromisset – noe som svekker fagbevegelsens mulighet til å bruke trepartssamarbeidet til å fremme økt innflytelse og sosiale reformer (Wahl 200b).

4 Argumenter om utsetting og utsettingens konsekvenser

Dette kapitlet tar for seg argumenter om utsetting og utsettingens konsekvenser fra norsk arbeiderbevegelse og fagbevegelse. I kapitlet tar jeg opp utsagn fra forskere som studerer utviklingen av norsk arbeidsliv og den norske modellen, om hvordan utsetting av arbeidskraft svekker de ansattes arbeidsforhold og fagforeningenes posisjon. Jeg skal gjennomgå hvordan de argumenterer på de tre områdene i denne oppgaven. Kildene er valgt ut dels etter en gjennomgang av relevant litteratur hvor utsetting av arbeid i Norge omtales. Norge skiller seg fra arbeidslivet i mange andre land ved at både fagforeningen står sterkere, det sentraliserte trepartssamarbeidet er sentralt og arbeidstakere har medbestemmelse. Utsetting er enda ikke særlig tematisert i norsk teori. Jeg har derfor også basert meg på intervjuer med representanter fra fagbevegelsen. Disse har en nærhet til tema og har klare meninger om hva utsetting av arbeidskraft kan ha for konsekvenser for arbeidslivet. Men siden utsetting av arbeidskraft fortsatt er et forholdsvis nytt konsept i norsk arbeidsliv kan arbeiderbevegelsens representanter ta feil i deres antakelser eller deres kan være upresise eller delvis ukorrekte. Dette ønsker jeg å finne ut av og skal derfor først presentere argumentene i dette kapitlet og prøve dem ut videre i oppgaven.

1. *Hva karakteriserer tjenesteleverandørbransjen som arbeidsgiver i den norske modellen sett fra fagbevegelsens side?*
2. *På hvilken måte påvirker utsetting av arbeidskraft de ansattes og fagbevegelsens posisjon på arbeidsplassen og i fagbevegelsen generelt?*
3. *Svekker utsetting av arbeidskraft demokratiet i arbeidslivet og medbestemmelse på arbeidsplassen?*

4.1 Tjenesteleverandørene som arbeidsgiver

Denne delen omhandler hvordan fag- og arbeiderbevegelsen omtaler og karakteriserer tjenesteleverandørbransjen og hva slags påvirkning de mener at det å sette ut arbeidskraft har på de ansatte. Tematikken går på det første av hovedspørsmålene for denne undersøkelsen. *Hva karakteriserer tjenesteleverandørbransjen som arbeidsgiver?*

Asbjørn Wahl knytter krav om nedbemanning, omstrukturering og oppsplitting (Wahl 2009b) opp til overgangen fra industrikapitalisme til finanskapitalisme gjennom de siste 30 årene. Finanskapitalismen eller spekulasjonsøkonomien, som han kaller den, kjennetegnes av kortsiktighet. Investorene “skal ha maksimal profitt på kortest mulig tid” (Ibid.), som fører til en kvartalskapitalisme der “avkastningen i neste kvartal er viktigere enn langsiktige strategier og perspektiver.” (Wahl 2009b). Wahl mener dette verken er til fordel for bedrift, de ansatte eller samfunnet på lengre sikt. Det er mange av de intervjuede som kommer inn på samme analyse i våre samtaler om utsetting av arbeidskraft.

Claus Jervell snakker om at tjenesteutsettingstrenden er en del av den nye globale økonomien, som blant annet kjennetegnes av “veldig svake rettigheter for mange i arbeiderklassen” (Jervell 2010 [intervju]). Han referer til situasjonen i Kina for å eksemplifisere endringen. En industriarbeider i Kina i dag ligner lite på ansatte i industrien i Kina tidligere. Han forteller at under Mao hadde en kinesisk industriarbeider livslang ansettelse i en statlig fabrikk, med velferdsordninger knyttet til arbeidsplassen. I år 2000 hadde flertallet av ansatte i Kina midlertidige stillinger. Han mener dette er en global endring og en sterk internasjonal trend som Norge er en del av, hvor de som gjør det tyngste arbeidet ikke har så mange rettigheter (Jervell 2010 [intervju]).

Det vi snakker om her i Norge, det er jo kjennetegn ved den nye globale økonomien, det at Kina og andre store land i verden har kommet inn på markedene fordi de produserer så billig. Så har vi fått en delt global økonomi. [...] Det vi snakker om her er en veldig sterk trend, om at de som gjør de tyngste jobbene ikke trenger så mye rettigheter. For at de skal vær glad for å

ha de jobbene der (Jervell 2010 [intervju]).

LO sentralt knytter utsetting av arbeidskraft og svekkelse av ansattes rettigheter opp mot endringene drevet fram av liberalisering i den globale økonomien og markedskreftenes økte innflytelse. I et notat fra LO, «Hovedlinjer for hovedoppgjøret i 2010», skrives det at noe av hovedutfordringer i tariffperioden er inntektsutjevning mellom høytlønnede og lavtlønte. De mener ulikhetene er spesielt store i privat sektor, “noe som reflekterer markedskreftenes innflytelse.” Spesielt i tjenestenæringen står en ovenfor “tunge motkrefter” i følge Landsorganisasjonen. De nevner tre mekanismer som står spesielt sterkt. Det første er at “tjenestesektoren er lettere utsatt for useriøsitet enn industriens bedre etablerte institusjoner og partsforhold.” (Ibid.). Den andre er “økt vandring av arbeidskraft med liten forhandlingsstyrke” og den tredje mekanismen er at “konkurransen skjerpes gjennom vikarbyråer, utsetting av oppgaver og handel med tjenester over landegrensen.”(Hovedlinjer for hovedoppgjøret i 2010 LO.no).

Flere av de intervjuede fra fagbevegelsen mener utsetting av arbeidskraft svekker rettighetene til medlemmene, og at dette ligger i arbeidsgivers ønske om å spare inn kostnader ved å sette ut virksomhet. Nestleder Randi Stenseth i Fellesforbundet avd. 246 (Oslo og Akershus hotell- og restaurantarbeiderforening) mener at reduserte lønninger er en del av rammebetingelsene i utsetting av tjenester. Dersom en setter ut for å spare utgifter, så vil arbeidsgiveren finne en leverandør som kan bidra til å redusere utgiftene, ved å senke lønningene eller øke effektiviteten. ”De ansatte må uansett få mindre av kaka eller jobbe fortere”, i følge Stenseth. I det å sette ut, ligger det en logikk om å kutte kostnadene, innenfor en rimelig kortsiktig horisont (2011 [intervju]).

Utsetting av arbeidskraft – arbeidsgiver organiserer seg vekk fra plikter

Den britiske forskeren Jane Wills (2008) påpeker at et økende antall ansatte er i et ansettelsesforhold til en underleverandør av bedriften de opprinnelig var ansatt i, og at dette er med på å endre arbeidets art. Hun mener underleverandør-syssetningen har betydelige konsekvenser for ansattes rettigheter. Utsetting er en effektiv måte for arbeidsgivere å kvitte seg med ansvar, kutte kostnader, øke fleksibilitet, og ta makta fra arbeidstakerne ifølge Wills (2008). Hun mener ”Underleverandør kapitalismen” bringer med seg økt press på lønns- og arbeidsvilkår. Økt konkurranse fører til at underleverandørene blir nødt til å kutte de ansatte

lønn og arbeidsbetingelser. Wahl mener man kan knytte denne avmaktssituasjonen opp til kravet om økt fleksibilisering, og begrepet «Flexicurity». Han mener dette er arbeidsgivernes hovedstrategi for å undergrave lov- og avtaleverk. Eksempler er svekking av arbeidstidsbestemmelser og oppsigelsesvernet, i tillegg til økt bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser. (Wahl 2009). Økt behov for fleksibilitet betyr ofte økt behov for å kunne variere bruken av arbeidskraft som bruk av deltid og innleie. Dette går direkte på tvers av fagbevegelsens krav om faste ansettelser, og stillings- og oppsigelsesvern.

Norge har svært høye deltidstall for kvinner. De jobber deltid, vi har midlertidige ansatte, vi har outsourcing, vi har stor arbeidsinnvandring fra Øst-Europa. Dette er store deler av arbeidslivett. Og arbeidsgiverne ser at her kan vi organisere oss vekk fra plikter. Det er jo det outsourcing er. De arbeidsgiverne som ikke gjør det, de er jo dumme (Jervell 2010 [intervju])

Representantene for arbeider- og fagbevegelsen har et tydelig fokus på hva utsetting av arbeidskraft har å si for arbeidspresset på de ansatte. Asbjørn Wahl poengterer at fokuset på økt effektivitet, produktivitet og vekst i arbeidslivet ikke nødvendigvis er så fornuftig dersom man ikke samtidig ser på de totale kostnadene. Effektivitetsforbedringer som er resultat av ren ”nedbemanning, oppjaget tempo, kortere tidsfrister og snevrere marginer” (Wahl 2009a:201) er noe helt annet enn faktisk effektivisering. Han mener at vi må ta med hele samfunnsregnskapet. Når effektiviseringskravene går på helsa løs så er det ikke sikkert at vi tjener så mye på effektiviteten, fordi utgiftene bare synes på andre budsjetter. I yrker som renhold, hvor den vanligste måten å avslutte karrieren på er å gå ut i uføretrygd, og hvor de ansatte samtidig opplever denne formen for effektiviseringskrav, så forstår vi hva resultatet blir, i følge Asbjørn Wahl (Wahl 2009a:202): ”Mange av dem som rammes opplever en rå og kynisk bruk-og-kast-holdning ovenfor arbeidsfolk.” (Wahl 2009a: 201).

Fellesforbundet har nå nærmere 80 saker til behandling på bakgrunn av det medlemmene opplever som dårlig behandling, trakassering osv. fra ISS sin side. Fagforeningene mener at outsourcing til ISS følges av et økende og helseskadelig arbeidspress. De ansatte som leies inn føler seg ikke som fullverdig ansatte, noe som går ut over arbeidsmiljøet. (Aksjonerte mot outsourcing).

Det er mange av de intervjuede som mener at utsetting av renhold er spesielt skadelig fordi renhold ofte består av ansatte med utenlandsk bakgrunn, som kjenner dårlig til sine rettigheter

og har en større frykt for å miste jobben enn kollegaer med norsk bakgrunn. Som Claus Jervell sier “man setter ut renhold som allerede er nederst i kjeden, ofte innvandrerkvinner, som er hardt pressa fra før.” (Jervell 2010 [intervju]).

Oppsummering

Utsetting av arbeidskraft sees på av aktørene i arbeider- og fagbevegelsen som en prosess som øker fleksibiliteten til arbeidsgiver på bekostning av stabiliteten til arbeidstaker. Med økt globalisering og overgangen til finanskapitalismen kortes tidshorisonten ned, aksjeeiernes utbytte kommer høyere på agendaen enn de langsiktige interessene til bedriften, og fører til stadig reorganisering. Denne liberaliseringstrenden og fremveksten av internasjonale selskaper fører til økt konkurranse, som igjen øker kravet fra arbeidsgiveren om økt fleksibilisering. Utsetting av arbeidskraft inngår i dette fleksibiliseringskravet, og svekker de ansattes posisjon og innflytelse. Fagbevegelsen argumenterer for at utsetting av arbeidskraft gjennomføres for å spare inn penger. Og de mener denne innsparingen skjer ved hjelp av økt press på arbeidstakerne. De argumenterer for at dette kravet om effektivisering ikke ender opp i et mer effektivt arbeidsliv, men heller går ut over helsen til de ansatte. Fagbevegelsesrepresentantene er spesielt opptatt av at de med utenlandsk opprinnelse stiller i mindre grad krav til lønn og arbeidsvilkår og svekkes mer enn andre av utsetting av arbeidskraft.

4.2 Samlet og sterk fagbevegelse?

På hvilken måte påvirker utsetting av arbeidskraft de ansattes og fagbevegelsens posisjon på arbeidsplassen og maktbalansen i arbeidslivet?

LO skal alltid være fri og uavhengig og har som formål: 1. Å arbeide for at de tilsluttede forbund blir ledet etter felles retningslinjer, for på den måten, ved gjensidig solidarisk samvirke mellom forbundene og mellom medlemmene på den enkelte arbeidsplass, å skape enhet og kraft i arbeidet for å fremme og samordne lønnstakernes faglige, økonomiske, helsemessige, sosiale, forsikringsmessige og kulturelle interesser (LO hjemmesider 2009)

Den norske modellen har, som vist, vært beskrevet som et politisk system med godt organiserte parter i arbeidslivet. Partene har omfattende av samarbeid seg i mellom og stor påvirkning på organiseringen av arbeidsplasser og i samfunnet generelt. Fagbevegelsen har

organisert arbeiderklassen i bedriftsklubber og videre oppover i Landsorganisasjonen (og andre hovedsammenslutninger som ikke er omtalt i denne oppgaven), gjennom tillitsmannssystemet. Klubbene og deres tillitsvalgte er grunnsteinen i organiseringen av fagbevegelsen. I dette kapitlet beskrives hvordan fagbevegelsen mener at utsetting av arbeidskraft påvirker klubbens posisjon på arbeidsplassen og hvordan det å sette ut grupper av ansatte påvirker fagbevegelsen.

Det å sette ut deler av virksomheten, er jo fagforeningsknusing. Ikke sant. Det har vært store flotte klubber, også er det kanskje renholdet som blir satt ut og føler seg tilsidesatt. Kompetanse forsvinner i klubbene og de skal ikke tilhøre bedriftene, det er store utfordringer og jeg tror at fagforeningene er viktigere enn noen gang (Stenseth 2011 [opptak konferanse]).

Utsetting av arbeidskraft fragmenterer fagbevegelsen

Ett av hovedargumentene er at utsetting av arbeidskraft svekker fagbevegelsen og påvirker maktbalansen mellom partene på arbeidsplassen. Utsetting av arbeidskraft stykker opp arbeidsplassen som et hele og kan være med på å fragmentere fagbevegelsen. Denne prosessen vil videre omtales som en fragmenteringsprosess. Fragmentering kommer av ordet «fragment», et bruddstykke, eller et løsrevet stykke av et hele. Når en ansatt blir satt ut til en annen arbeidsgiver enn resten av de ansatte, blir en tatt ut av arbeidsstedet, ikke fysisk, men organisatorisk. Dette gjør at den ansatte blir skilt ut fra klubben/gruppen man tidligere var organisert i. De ansatte i den nye bedriften får ikke lenger lov til å være en del av fagforeningsklubben på stedet. De kan også ende opp med å skifte fagforeningsforbund, dersom de ansatte går over på en annen tariffoverenskomst. Det er flere pågående konflikter i LO om hvilket forbund de skal tilhøre.

De siste årene har hotellsektoren vært preget av outsourcing, spesielt i housekeeping. Dette innebærer outsourcing av den delen av et hotell med flest ansatte. Hotellene har også begynt å outsource resepsjonen og restaurant. Fortsetter dette sitter de til slutt igjen med ansatte kun i administrasjon. Med outsourcing har den organisasjonsmessige enheten som hotellet før utgjorde blitt brutt (Bodding 2010 [intervju])

Tjenesteutsetting fører til en *fragmentering av sosiale relasjoner* (Bergene et. al, 224:2010) som gjør det vanskeligere enn tidligere for arbeidstakerorganisasjonene å samle og rekruttere medlemmer. Ann Cecilie Bergene sier at fragmenteringen av arbeid kan ”forstås som en (bevisst eller ubevisst) strategi fra kapitalens side for å motvirke den politiske handlingskraften til arbeidere.” (Bergene et. al, 224:2010). Fragmenteringsprosessen i arbeidslivet kommer i tillegg til fragmenteringsprosessen internt i arbeiderklassen. Arbeiderklassen har blitt mer fragmentert som en effekt av økt sosial mobilitet hvor de sosiale klassene skiller lag og ved fremveksten av et flerkulturelt samfunn. (Bergene et. al, 224:2010). Hun nevner at noen teoretikere har satt spørsmålsteget ved fagforeningenes rolle i arbeidslivet i framtida (ibid.). I arbeidslivet i dag foregår det flere omstillingsprosesser. Både fusjoner, fisjoner, selskapsdanning og outsourcing. Dette er med på å skape mer komplekse bedriftsorganisasjoner, mens man tidligere hadde “stabile arbeidsplassorganisasjoner som var underlagt en enhetlig lokal ledelse, går tendensen i retning av et omskiftelig system av bedrifter, roller og funksjoner. Denne utviklingen medvirker til å skape fragmenterte fagforeninger og avtalesystemer.” (Andersen og Byrkjeland 2010:80).

Vi har fått en nyorganisering i arbeidslivet, nemlig outsourcing og innleie av arbeidskraft [...] Dette er et bredt angrep på faglige rettigheter som kan føre til en betydelig endring av styrkeforholdene mellom partene i arbeidslivet. (Pedersen Aksjonerte mot outsourcing og innleie).

Fragmentering i arbeidslivet innebærer at det blir vanskeligere for arbeidere å samles. Fragmentering består i å dele opp grupper ved å gi dem ulike arbeidsgivere eller ved å flytte arbeidere rundt så de ikke har faste kollegaer. «ISS-metoden» er en undersøkelse gjennomført av den norske venstreorienterte tenketanken Manifest Analyse. I «ISS-metoden» gjennomføres undersøkelser på hoteller hvor renhold er blitt satt ut til ISS. De konkluderer med at “ISS-overtakelsene har ført til et betraktelig høyere arbeidspress og økte tempokrav for hotellenes renholdere. Økningen av antall rom som kreves rengjort per dag, ligger trolig opp mot 30 prosent.” (Manifest hjemmeside 2011). I rapporten finner de også at det er sannsynlig at outsourcingen fører til organisatoriske omstillinger, splittede klubber og hotellpool som vil ha konsekvenser for klubb- og tillitsvalgsarbeidet: ”at arbeidsstedet ikke lenger blir fast, vil forvanske kollegiale, kontinuitet i klubbarbeid og tillit til tillitsvalgte –

ettersom man ikke lenger er sikker på hvem som er ens kollegaer hvor og når (Elstad og Marsdal 2010).

Hotellpoolen er et system som ISS i følge ISS-metoden er på vei til å innføre, hvor ansatte om morgenen møter på en plass og blir sendt dit det er behov for dem. Det sies at de ønsker å ha færre ansatte på hotellene og flere ansatte i poolen.

I en e-post fra 7. januar 2010 fortalte en ISS-sjef til de ulike ISS-mellomlederne og husøkonomene at «da er hotellpoolen i gang»: «Har dere for mange ansatte en periode eller trenger folk, skal dette gå gjennom hotellpoolen. Vi skal utover nå ansette flere folk i hotellpoolen. (...) Vi skal nå styrke poolen betraktelig og vi skal (...) nå ha færre ansatte på hotellene og bruke poolen i større grad. Dette skal vi aktivt jobbe for.» (Elstad og Marsdal 2010:34).

Knut Boddning i LO er spesielt opptatt av poolordningen, han sier “ISS opererer i tillegg med en poolordning slik at stuepikene vasker ved flere hotell.” (Boddning 2010 [intervju]). Dette mener Boddning er fordi bedriftene mener de må kunne være fleksible med sine ansatte. Han mener at hotellpoolen innebærer at de ansatte blir sjonglert med og at de blir sendt der det passer ISS.

De ansatte går dermed fra å være en del av en hotellorganisasjon til å bli en del av et rengjøringsfirma og må følge lønn og arbeidsvilkår i rengjøringsbransjen. Det er en annen regimetype og de må finne seg i å bli sjonglert med og jobbe der det til enhver tid passer for ISS. De sjonglerer også litt til å rengjøre for andre bedrifter enn hotell. I tillegg har ISS hovedkontor i Oslo, mens arbeidsstedet kan være hvor som helst (Boddning 2010 [intervju]).

Utsetting av arbeidskraft svekker fagforeningenes rolle

Det er flere av de intervjuede i undersøkelsen som mener at den norske modellen “ikke gjelder” for deler av det norske arbeidslivet, og at utviklingen i arbeidslivet gjør at vi er i ferd med å miste rettigheter som man tidligere hadde. Flere kommer spesielt inn på hvordan rettighetene svekkes for grupper i samfunnet, de mener fragmenteringen og oppsplittingen kan øke forskjellen mellom de ulike gruppene. Fragmenteringen av sosiale relasjoner gjør tradisjonell fagorganisering vanskelig (Bergene et. al, side 224), fordi arbeiderne har forskjellige arbeidsgivere, og de ansatte tilhører en arbeidsgiver som ikke er på samme fysiske

sted. Det blir vanskeligere å bygge nettverk og skape en følelse av solidaritet mellom arbeidere som har forskjellige arbeidsgivere, jobber på forskjellige steder, til forskjellige tider og skift, og som opplever svært ulik grad av jobbsikkerhet og har ulike typer arbeidskontrakter (Bergene et. al, side 224).

Ommund Stokka i Industri Energi mener at utsetting av arbeidskraft er i ferd med å føre fagbevegelsen tilbake til tida før industriforbundene. Da var de ansatte på en og samme fabrikk organisert i ulike klubber etter hvilket yrke de tilhørte. Dette gjorde dem svakere overfor eieren av fabrikkene. Ved utsetting av tjenester og fragmentering av arbeidsplassen i dag blir solidariteten på tvers av grupper i fagbevegelsen tilsvarende vanskelig. De tillitsvalgte er tradisjonelt sterke fordi de har med alle grupper, og de sterkeste med mest innflytelse kan stille krav på vegne av de svakeste gruppene. Dette har vært et hovedtrekk i norsk fagbevegelse helt siden fagbevegelsen i 1911 begynte å organisere seg som industriforbund. Disse inkluderte ufaglært arbeidskraft i tariffoppgjør, og ansatte gikk fra å være organisert på bakgrunn av fag og over til å samle seg i industriforbund. Tjenesteutsetting kan være med på å splitte opp dette prinsippet som tilsier at de ansatte på ett hotell bør organiseres i én samlet fagforening. Går vi tilbake til tiden før industriforbundene, hvor hver yrkesgruppe organiserte seg adskilt, ser vi at faglærte arbeidere hadde vesentlig bedre arbeidsforhold enn de ufaglærte.

Et grunnleggende prinsipp for fagbevegelsen i Norge som har betydd enormt for styrken er at alle fag på en arbeidsplass uansett skal stå i samme fagforening. Trenden med Outsourcing er fra bedriftene side ofte å splitte opp dette kollektivet for å kunne presse lønns- og arbeidsvilkår samt unngå styrken i det gamle arbeiderkollektivet (Stokka i organisasjonskamp 2011).

Claus Jervell, utdannet kokk og tidligere styremedlem i OHRAF vektlegger at kampen mot outsourcing har vært sentral også i kampen mot oppsplitting av solidariteten og samarbeidet i hotellbransjen. Han mener at det å splitte de faglærte og ufaglærte er en trussel mot makten til fagbevegelsen og dens mulighet for solidaritet på tvers av grupper i samfunnet.

Solidaritet mellom faglærte og ufaglærte er viktig for å få makt. Outsourcing har dermed vært en fanesak da det er et forsøk på å splitte opp solidariteten og samarbeidsklimaet. Dessuten er outsourcing en forverring av både arbeidsforhold og maktforhold. En rengjørers havner mellom mange stoler, ved klager for eksempel mellom ISS (eller tilsvarende), gjest og hotelledelse. Ved outsourcing skiller ansvar og myndighet lag (Claus Jervell 2010[intervju prosjektet]).

Men jeg tror det vil være veldig vanskelig å etablere en kjerne når ikke folk fysisk, ser hverandre. På de store hotellene kan du jo klare det blant de ISS ansatte men.. Og det andre er også at du har ikke den styrken som det ligger i det at du kan ha en fagforening som jobber på tvers i hotellet (Jervell 2010 [intervju]).

Oppsummering

Fragmentering og fagbevegelsen

Denne delen tok for seg hvordan det å stykke opp arbeidsplasser og sette ut de som jobber i yrker som renhold og kantine, bidrar til å splitte arbeiderklassen organisatorisk og minke solidariteten på tvers av grupper i fagbevegelsen. Rollen til fagorganisasjonene som samlende aktør mellom ulike grupper av arbeidstakere svekkes.

4.3 Medbestemmelse og samarbeid

Den norske arbeidslivsmodellen beskrives ofte med kjennetegnene: koordinerte lønnsoppgjør på nasjonalt plan, et korporativt system og en utstrakt velferdsstat. Men modellen har også en del som utformes på lokalt plan, som kan kalles for den norske mikromodellen. Denne delen handler om hvordan utsetting av arbeidskraft svekker de ansattes mulighet til samarbeid og medbestemmelse på egen arbeidsplass.

Outsourcing ryster roten til den norske modellen. For å kunne ha medvirkning og samarbeid må ansatte være i en posisjon til å kunne påvirke på arbeidsplassen. Dette blir veldig problematisk når arbeidsgiver ikke er til stede på arbeidsplassen. Opprinnelig betydde lokal medvirkning at ansatte fikk være med å påvirke/diskutere investeringer, framtidsutsikter og kampanjer (Bodding 2010 [intervju]).

I følge Gudmund Hernes består den norske mikromodellen av to deler. Den ene består av lønnsforhandlinger og formelt regelverk, mens den andre delen er ”samarbeid om utvikling”. Hernes omtaler det siste som en nordisk spesialdisiplin, som både innlemmer det formelle og det uformelle – med tillitsvalgtes innblanding i prosjektutvikling etc. (Hernes 2006: 24). Han viser hvordan utsetting av arbeidskraft kan være en trussel mot dette. Hernes mener godt samarbeid skaper innsatsvilje, samspill og entusiasme. Dette kommer av måten man jobber sammen på og ikke kvalifikasjoner. Det er derfor snakk om sosial og human kapital. Sosial kapital ligger i relasjonen mellom aktørene, ”altså i nettverkene de har utviklet basert på hyppig omgang, nært kjennskap, gjensidig anerkjennelse” (Hernes 2006 :32). Hernes kommer videre til at bestemte trekk på bedriftsnivå har vært medvirkende til å utvikle den sosiale kapitalen på arbeidsplassen. Det første trekket er *forutsigbare relasjoner*. Personene som deltar er forutsigbare for hverandre fordi et nært personlig kjennskap har utviklet seg gjennom nærkontakt. Det andre trekket er *stabile relasjoner* som innebærer at uenigheter rundt forhandlinger på en sak kan justeres i forhandlinger på neste sak. Det betyr at det blir lettere å komme til enighet på de enkelte sakene. Det tredje trekket er opparbeiding av tillit som et resultat av det jevnlige samarbeidet. Det siste trekket er *reduerte transaksjonskostnader* fordi kjennskapet til hverandre minker sannsynligheten for å feilbedømme situasjonen. Partene blir ikke ute etter å ta hverandre, men heller ta vare på hverandre, mener Hernes.

Disse trekkene, forutsigbarhet, stabilitet og jevnlig samarbeid, er det som systemet er basert på. Alle trekkene forutsetter langsiktighet og jevnlig kontakt. Til slutt nevner Hernes at både arbeidsgiver og arbeidstaker har relasjoner med partene utenfor systemet, fra klubb til fagforbund og ledelse til arbeidsgiverorganisasjon og over dem begge, hovedsammenslutningene. Her knyttes det lokale og det nasjonale sammen ved at samspillet lokalt bidrar til ”utviklingen av den sosiale kapital i systemet som helhet” (Hernes 2006 : 34). I følge Hernes er ”omorganisering av foretak og bedrifter” (Hernes 2006: 42) en av tre momenter som kan være med på å ødelegge denne sosiale kapitalen som opprettes i det norske arbeidslivet. Her henviser Hernes til en undersøkelse utført av Andersen og Byrkjeland (Andersen og Byrkjeland 2001). Disse gjør undersøkelser i industrien og Hernes nevner resultater som at fragmentering og deregulering bryter opp relasjoner, som den sosiale kapital er forankret i.

Utsetting av arbeidskraft øker avstanden til den ”ultimate arbeidsgiver”

Jane Wills (2008) snakker om hvordan ”underleverandørkapitalismen” fører til at de ansatte blir skilt fra den egentlige arbeidsgiveren. De er både fysisk og/eller følelsesmessig skilt fra premissleggerne. Tjenesteleverandørbransjen stykker opp den gjensidige avhengigheten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Når et selskap ansetter sine arbeidere direkte, så er det et potensiale for forhandlinger. Begge trenger hverandre og man er til en viss grad nødt til å samarbeide. Ved outsourcing har ikke lenger de ansatte adgang til den ”ultimate” arbeidsgiveren, den som sitter med den egentlige makten. Det samme kommer fram i intervjuet med Knut Bodding, han mener at medvirkningsperspektivet blir svekket når de ansatte har andre arbeidsgivere enn den som styrer på arbeidsplassen. For å kunne påvirke så må man ha et nært forhold til sjefene på arbeidsplassen og dette forholdet er vanskelig å oppnå når man er ansatt av noen andre.

Det er jo ofte slik at det, i en bedrift, så sitter de tillitsvalgte og forhandler med ledelsen. Og da diskuterer de framtidsutsikter, investeringer og kampanjer. De har et sånt nært forhold, det forholdet blir borte. De blir ikke med å prege arbeidsplassen, fordi at egentlig så er de ansatt et annet sted (Bodding 2010 [intervju]).

Oppsummering

Bortsett fra de som er referert til i denne delen så har jeg ikke gjennom undersøkelsene funnet så mye i de empiriske undersøkelsene som fokuserer på denne utfordringen med utsetting av arbeidskraft og fragmentering i arbeidslivet. Det betyr at når disse påstandene prøves ut så er det ikke påstandene til en samlet arbeiderbevegelses syn på utfordringer, men analyser fra noen sentrale deler.

Denne delen tok for seg argumenterer for at utsetting av arbeidskraft svekker tillitsrelasjonene som må til for å kunne ha medvirkning på arbeidsplassen. De mener det er vanskelig å kunne ha et «samarbeid om utvikling» (Hernes 2006) når man blir satt ut og adskilt fra den «ultimate» arbeidsgiveren.

5 Drøfting av holdbarheten i argumentene

I dette kapitlet diskuteres holdbarheten av argumentene fra fag- og arbeiderbevegelsen om betydningen av utsetting av arbeidskraft. Dette gjøres ved først å gå gjennom argument for argument innen hvert av oppgavens tre temaer og drøfte dets innhold. Deretter sammenlignes argumentene med resultatene i den empiriske undersøkelsen og drøftes. Dette gjøres ved å stille noen kontrollspørsmål som fungerer som indikatorer på om argumentene kan relateres til virkeligheten.

Argumentene var fag- og arbeiderbevegelsens svar på de tre grunnleggende spørsmålene knyttet til effekten av utsetting av arbeidskraft. Svarene på argumentene gjennomgås ett og ett og det første temaet er arbeiderbevegelsens svar på spørsmålet *Hvordan fungerer tjenesteleverandørbransjen som arbeidsgiver sett fra fagbevegelsens side?* Deretter *hvorvidt fagbevegelsen, både som aktør i det norske systemet og på arbeidsplassen, blir svekket etter utsetting av arbeidskraft?* Og det siste spørsmålet er *om utsetting av arbeidskraft svekker medbestemmelse på arbeidsplassen.* Det kom fram en rekke argumenter og påstander og målet i denne delen er å få fram hvorvidt argumentene er holdbare og i hvilken grad de stemmer overens med den virkeligheten som vises gjennom det empiriske materialet. I neste kapittel vil jeg bruke resultatene fra dette kapitlet for drøfte virkning av outsourcingen på den norske modellen.

5.1 Tjenesteleverandørbransjen som arbeidsgiver

Hvordan fungerer tjenesteleverandørbransjen som arbeidsgiver sett fra fagbevegelsens side?

Argumentene

Representantene for fag- og arbeiderbevegelsen har lite positivt å si om tjenesteleverandørbransjen. De mener utsetting av arbeidskraft er en del av en internasjonal trend mot svekkede rettigheter for ansatte. Undersøkelsesgruppen mener utsetting av arbeidskraft inngår i et ønske fra kapitalsiden om økt fleksibilisering og har sin bakgrunn i skjerpet konkurranse og økt globalisering. Denne bransjen preges av hyppige endringer og økt krav om rask avkastning. Undersøkelsesgruppen mener utsetting av arbeidskraft er en effektiv måte å komme unna en del plikter som arbeidsgiver og at det bidrar til å svekke kvaliteten på arbeidet og på lengre sikt ikke vil være fordelaktig for noen parter. De tror lite på den kvalitetsforbedringen bransjen selv mener de bidrar med. Derimot mener de at det fører til dårligere kvalitet samt, svekkede rettigheter, lavere trivsel og dårligere arbeidsbetingelser.

Disse argumentene kommer fra representanter som generelt mener at økt liberalisering ikke gagnar arbeidslivet og de ansatte. Motargumentene vil være at den økte fleksibiliteten også vil kunne være en fordel for de ansatte. Økt fleksibilitet betyr også økt tilpasningsdyktighet som kan bidra til at en ansatt kan få en arbeidstid som passer den enkelte, kanskje flytte til et arbeidssted som er nærmere der den ansatte bor og gir mulighet til å variere arbeidsoppgavene tilpasset hver enkelt ansatt. Fra tjenesteleverandørenes side er det vanlig å argumentere med at utsetting fører til at arbeidsgivere som er spesialisert på feltet kan ta seg av oppgaver som renhold og kantine på en mer profesjonell måte. Da kan eierne av stedet konsentrere seg om kjernevirksomheten til bedriften og ikke tilleggsvirksomhet som renhold og kantine. ISS har et eget opplæringsprogram for sine ansatte og mener denne opplæringa er grunnen til at de kan gjøre jobben bedre og mer effektivt enn oppdragsgiverne selv.

Å ha arbeidsgiveransvar for mange ansatte er ressurskrevende arbeid. Det er derfor ikke sikkert at en hotelledelse er best på å lede alle de ulike oppgavene som skal utføres ved et hotell og det er heller ikke sikkert at det er det beste for de ansatte. For å finne ut om fagbevegelsens argumenter er holdbare har jeg laget noen spørsmål som skal besvares ved hjelp av det empiriske materialet. Det bør da vise at det har foregått en endring etter utsettelsen og at de ansatte kan vise til et tap av rettigheter. Jeg skal også stille spørsmålet om

hvorvidt jobben går lettere eller raskere etter at de har blitt satt ut, fått opplæring i for eksempel ISS sine renholdsteknikker.

Ender de som blir ansatt av bemanningsselskaper opp med svekkede rettigheter i forhold til de som er ansatt av bedriften på arbeidsplassen?

Forteller de ansatte om mer effektivitet og kvalitet i arbeidet etter utsettelsen?

Er utsetting av arbeidskraft en måte å organisere seg bort fra plikter?

Analyse av resultatene fra undersøkelsen

Når det gjelder tjenesteleverandørbransjens bedriftsmodell og utgangspunktet for inntjening kan debatten kortes ned til to motstridende påstander. Det ene er at tjenesteleverandørbransjen er spesialisert på feltet og bidrar med en forbedring av arbeidet ved hjelp av spesialisering på området, i tillegg til kursing og opplæring av ansatte, samt at tjenesteleverandørbransjen kan trekke på stordriftsfordeler. Det andre argumentet er at tjenesteleverandørbransjen bidrar som et fordyrende mellomledd som spares inn ved hjelp av økt press på arbeidstakerne.

I undersøkelsen blant ansatte i renhold, mente de ikke at arbeidet ble noe mer effektivt etter ISS sin opplæring, men kun at presset ble høyere. Gjentatte ganger forteller ansatte at de fikk beskjed om at det gikk dårlig økonomisk og at de måtte jobbe raskere. Det kan gjennom intervjuene med renholdere, ISS rapporten og andre på hotellprosjektets undersøkelser virke som ISS ikke bidrar med økt grad av effektivisering eller at opplæringen hjalp renholderne å få gjort jobben kjappere.

Opplæringen fungerer ikke i praksis. ISS tror at det de lærer bort sparer tid, men den gjør ikke det. Det er frustrerende å bli fortalt hvordan man skal jobbe. Hvis man får gjøre jobben som man selv vil, ville vi hatt bedre tid ("Suwimon" 2011 [intervju]).

De intervjuede viser en skuffelse over ikke å ha mulighet til å gjøre en så god jobb som de ønsker. "Suwimon" tillitsvalgt ved renhold i ISS mener at opplæringa til ISS gjør at det tar lenger tid å gjøre jobben, enn før de ble satt ut til ISS. Hun tror ikke teknikkene deres sparer tid. Den tillitsvalgte snakker om at en ikke bør presse dem til å vaske så fort fordi hotellet har kundegaranti som betyr at hvis de er misfornøyde med noe så får kundene pengene tilbake. Hun viste gjennom intervjuene en stolthet over og tilhørighet til yrket og hotellet, men en

skuffelse og frustrasjon over ISS. Hun omtalte delvis *hotellet* som hennes arbeidsplass og uttrykte at hun og de andre renholderne veldig gjerne ville tilbake til å være ansatt på hotellet hvor de jobbet. Hun fremstilte ISS som en trussel mot kvalitet i arbeidet, spesielt på grunn av presset på effektivitet. Man må tenke på gjestene. Man kan ikke jobbe fort for å bli ferdig med rommene, men ikke egentlig gjøre rent. Flere av renholderne stilte også spørsmålet om hvorvidt ekstrahjelperne gjorde godt nok rent, spesielt fordi ekstrahjelperne var nødt til å vaske så fort som de fikk beskjed om. Nettopp fordi de bare var ekstrahjelp, og jobber kort tid på hvert sted, så kan de ikke levere tilbake rom de ikke har rukket å rengjøre på slutten av arbeidsdagen, i frykt for ikke få flere oppdrag. Da er løsningen å ikke vaske like nøye som de skulle. Det kan det virke som de blir nødt til å ta noen snarveier i renholdet av rommene for å sikre seg tilbud om mer jobb. «Anne», tillitsvalgt på hotellet, forteller om at hun har hatt en samtale med noen på hotellet som har fortalt at ekstrahjelperne tar snarveier som ikke er forsvarlig for å greie å ta flere rom på en dag.

De klarer jo 23-25 rom, som er mange flere enn de faste klarer. Vi begynte dermed å sjekke. Det er ikke alle som skifter på sengen! Gjester føler seg trygge på hotell, men det stemmer ikke helt. Noen bare tørker av toalettet uten å bruke bakteriedrepende midler. Jeg ble sjokkert da jeg hørte dette («Anne» 2011 [Intervju]).

Mistanken hos representantene for fagbevegelsen om at utsettingen ikke øker kvaliteten på arbeidet virker klart gjeldende i undersøkelsen. De ansatte i renhold fortalte om ISS andre steder som behandler dem likedan. Nestleder i Fellesforbundet som har vært lenge i bransjen kunne vise til det samme. Gjennom intervjuene framstiller de intervjuede ISS som en fare for kvaliteten i arbeidet og en part som i liten grad er åpen for å høste av de ansattes kompetanse. Hovedgrunnen til at de mener de ikke får gjort en god jobb med ISS, er presset på antall rom per dag. De blir fortalt at de må vaske flere rom enn de mener er mulig.

I kontrollcasen forteller Ommund Stokka om ett British Petroleum (BP) som driver en oljeplattform i norsk farvann og en i Storbritannia (2011 [intervju]). Han forteller at det er samme selskap med helt ulik oppbygning på de to ulike plattformene. Det i Storbritannia har lav grunnbemanning og høy andel midlertidige ansatte. Mens de i Norge har høy grunnbemanning og få midlertidige ansatte. Lønnsnivået og betingelsene i BP Norge er gode, men tross høye lønninger til de ansatte i Norge så mener Stokka at ett fat olje koster mindre å produsere i Norge enn ved den britiske oljeplattformen. Han mener at dette kommer av at det

britiske systemet skaper mye byråkrati i tillegg til at en norsk arbeider gjør en bedre jobb. Dette fordi man i Norge går gjennom feil eller ulykker som skjer for å lære av den, mens de innleide i Storbritannia forsøker å dekke over feilene ved å lage mest mulig avstand fra seg selv til feilen.

Og hvis de gjør noe feil så kreves det at du sier i fra om det. Du skal se på feilen, du skal gå gjennom feilen, du skal se hva kan du lære av den. Fordi kvaliteten skal bli bedre. Hvis du jobber for et bemanningsselskap så tør du ikke gjøre det. Da må du dekke over det, og sørge for av avstanden mellom deg og feilen blir stor fortest mulig. [...]Fordi folk blir behandlet dårlig. Da har du dårligere moral hos arbeiderne, dårligere lønn, folk jobber kanskje fem seks sju uker, og gjør dårlig arbeid. Alle de tingene der gjør at det blir mindre produktivt ikke sant, du har fragmentert alt, hele ansettelsesstrukturen lissom. Det blir jo det som er våres argument, at den trygge arbeider produserer bedre (Stokka 2011 [intervju]).

Dette eksempelet ligner mye på historien til de tillitsvalgte i hotell om at ekstrahjelpene var nødt til å ta snarveier for å rekke å utføre jobben.

Ender de som blir ansatt av bemanningsselskaper opp med svekkede rettigheter i forhold til de som er ansatt av bedriften på arbeidsplassen?

I dag fungerer det ikke. De sier de tjener penger på det. Hun har snakket med ei ansatt på ISS i dag. Det er ikke artig lenger. Det er ikke koselig å komme på jobb. Det er et stort press. Som tillitsvalgt får hun nesten ikke besøk fra husøkonom på kontoret lenger. Før hadde de overskudd da de kom hjem og til å vaske ordentlig på jobb. De klarer ikke å stå samlet. Mange er redde og tør ikke gi tilbake rom. De tar de rommene de må («Anne» 2011 [Intervju]).

De intervjuede på hotellene forteller om tydelig svekkelse av arbeidsforholdene til de ansatte etter utsettelsen. De forteller at situasjonen har forverret seg kraftig fra tidligere. En tillitsvalgt for renhold forteller hvordan de etter utsettingen har fått færre pauser, økt arbeidspress og at det har blitt flere sykmeldte. I tillegg føler de økt usikkerhet og redsel for å få kjeft og for å miste jobben. Det samme inntrykket har en av de tillitsvalgte i klubben for de ansatte på hotellet.

Hanna fortalte at de tidligere hadde blitt opplært i at de måtte ta seg småpauser underveis og bevege ryggen med jevne mellomrom, fordi de jobbet med kroppen. Dessuten hadde de blitt fortalt å drikke vann. Men dette gikk ikke nå som ISS ikke satt av tid til toalettbesøk. Hanna fortalte at med ISS så slet yrket på helsen mer enn nødvendig (Hellvik, Intervju renholdere ISS ikke publisert).

Nestleder for Hotell og restaurantforeningen Stenseth fortalte hvordan renholdere på hotell vanligvis bruker rolige perioder for å rengjøre steder som ikke er en del av de daglige rutinene. Men at de ikke kan gjøre dette når de er satt ut fordi det ikke inngår i avtalen mellom tjenesteleverandøren og hotellet. I tillegg til svekket renhold på steder som ikke inngår i de daglige rutinene så fører det til mer slitasje på ansatte fordi det blir mindre variasjon og færre pustehull. «Man overlevde de travle tidene med de ikke fullt så travle», forteller Stenseth. Hun snakker om at man trengte de rolige tidene til å lade opp batteriene. ISS har et mål om lav grunnbemanning med høyt antall vikarer og ekstrahjelpere som sendes til de stedene de trengs, jamfør hotellpoolen. Dette fører til at en større del av de ansatte til enhver tid blir flyttet til der det er mest trykk og de ansatte står i fare for å bli fratatt de rolige tidene man trengte for å holde ut de travle tidene. Dette viser hvordan økt fleksibilitet med effektivisering som mål kan gå ut over de ansattes helse. Renhold er en bransje med høyt sykefravær og høy andel som går ut av yrket uføretrygdet fordi arbeidet er fysisk belastende. Tillitsvalgt ved renhold ISS forteller at hun har vondt i nakke og rygg og at det ikke går å fortsette slik de nå blir pressa.

Det burde være en lov i Norge angående arbeidspress. Det går ikke an sånn som ekstrahjelpene nå må jobbe. Hvis dette fortsetter i flere år blir folk ødelagt. Har skikkelig vondt i nakken og ryggen. Den norske modellen fungerer ikke i praksis i renhold. Kjenner seg ikke igjen. ("Suwimon" 2011 [intervju]).

Tjenesteleverandørbransjens inntjeningsmuligheter

Det kommer fram i undersøkelsen at flere av de intervjuede fortalte at de ansatte er redde for at ISS ikke tjener nok penger. Tillitsvalgte i renhold nevner at ISS snakker om dette på personalmøtene. "De sier vi må jobbe fortere, så ISS kan gå i pluss ved hotellet" ("Suwimon" 2011 [intervju]). Hun nevner senere at dette er noe som skremmer de ansatte, spesielt de uten fast ansettelse. De ansatte lurar på hva som skjer med jobbene deres dersom ISS går i minus.

De viser en usikkerhet for hva framtida bringer. De ansatte har spurt om å få se regnskapet som viser at de går i minus på hotellet, det fikk de ikke. Så dersom det er sant at de ikke tjener inn nok penger, så kan det se ut som at ISS priser oppdragene lavt for å få oppdraget og bruker økt press på de ansatte for å kompensere for lav inntjening. Som Jane Wills kommenterer i kapittel fire er «underleverandørkapitalismen» nødt til å kutte lønn og arbeidsbetingelser blant annet på grunn av økt konkurranse. Når renhold blir konkurranseutsatt så må de som overtar de ansatte kunne gjøre jobben billigere enn konkurrentene, spesielt dersom grunnen til å sette ut er kostnadsbesparelse. Og som Erna Hagensen, leder i NAF, påpeker er lønnsutgiftene i renhold ca. 80 prosent av totalkostnaden. Hun mener det ikke er mye annet å spare inn på i renholdsbransjen (Hagensen 2011 [intervju]). Det er derfor sannsynlig at det går ut over de ansatte, ved at de ansatte ofte får utbetalt mindre enn de skal i tillegg til at de legger press på ansatte om at de skal vaske fortere.

I hotellbransjen har de som jeg har snakket med lite til overs for ISS. I renholdsbransjen derimot blir de omtalt som en av de bedre. Erna Hagensen sier de har et veldig godt samarbeid med ISS (2010). Hun legger også vekt på hvordan ISS blir tvunget til å ta noen snarveier innimellom. Dette fordi de konkurrerer i anbudsrunder mot useriøse selskaper som ikke betaler skatt og driver med sosial dumping. Hun sier det er nesten umulig å konkurrere fordi de andre vil kunne legge inn lavere tilbud. Dette viser en tendens som Asbjørn Wahl kaller «race to the bottom» at selskaper underbyr hverandre og resultatet er dårlige rettigheter for de ansatte (Wahl 2009a).

Vi har hatt et godt samarbeid med ISS i mange år. [...] ISS er en av de som er tilnærmest seriøst. For den konkurranse-situasjonen som har vært i mange år. De konkurrer jo med selskapet som ikke betaler skatter og avgifter og som driver med sosial dumping. Også når du veit at ca. 80 prosent av kostnadene i en renholdsbedrift er lønnsrelatert, så konkurrer man jo på lønna til renholderne. Det er helt klart at de også blir tvinga til å ta noen snarveier innimellom (Hagensen 2011 [intervju])

En av grunnene til at en kan presse ned lønningene i så høy grad i renholdsbransjen kan ha med å gjøre at renholdselskaper har sin inntjening i mellomlegget i hva de får betalt for oppdraget og hva de gir ut i lønn. Ved utsettelse av arbeidskraft blir sammenhengen mellom et konserns overskudd og lønnen til de tjenesteutsatte fjernere. Hotellet kan få en sterk økning

i antall gjester og gå med et høyere overskudd, men avtalen og betingelsene i avtalen for de tjenesteutsatte forblir det samme. Og ISS får ikke nødvendigvis noe bedre økonomi av den grunn. Dette kommer spesielt tydelig fram i offshore-caset hvor offshoreselskapene har ekstremt høy inntjening. Når man på en oljeplattform leier inn for eksempel ISS for å ta seg av renholdet, så mister den ansatte muligheten til å nyte godt av å jobbe for en bransje hvor det er mye penger. Vikarbyråene og tjenesteleverandørene kan kun konkurrere på lønn, det vil si at en lever av å kjøpe og selge arbeidskraft eller oppdrag, og konkurrerer med andre som gjør det samme. Når en setter ut arbeidskraft skiller en derfor de ansatte fra der inntjeningen ligger. Hotellrenholdere i ISS tjener ikke på at drifta går bra, heller ikke den som jobber for ISS i oljebransjen. Avstanden mellom et steds overskudd og de ansattes lønn blir derfor fjernere (Stokka 2011 [intervju]).

Organisere seg vekk fra plikter

Fagbevegelsen argumenterer at utsetting av arbeidskraft er å organisere seg vekk fra plikter og for å gi økt fleksibilitet til arbeidsgiver. De mener dette går på bekostning av arbeidsbetingelsene for arbeidstaker. Å organisere seg vekk fra plikter kan både gå på at eier av arbeidsplassen organiserer seg vekk fra plikter ved å slippe arbeidsgiveransvaret, men også ved at tjenesteleverandørbransjen som arbeidsgiver lettere kan «bruke» de ansatte til deres behov ved å gi de mer midlertidige stillinger, flytte ansatte rundt som det passer og ikke måtte følge arbeidsmiljøloven i like stor grad som dersom man har faste ansatte på arbeidssstedet.

Kontraktene mellom tjenesteleverandørbransjen og oppdragsgiver er utformet slik at man gjensidig skal kunne si opp avtalen. Oppdragsgiver kan da velge en annen bedrift eller å «insource» arbeidskraften hvis de ønsker det. Det å bytte arbeidsgiver eller det å ha "kun" for eksempel fire år hvor du vet hvor du skal jobbe, er en endring, sammenlignet med tidligere faste jobber på samme arbeidsplass. Denne avtalen mellom oppdragsgiver og tjenesteleverandør, fungerer som et usikkerhetsmoment for de ansatte. I tillegg nevner de at de føler seg litt som en kasteball. I hotellcaset viste dette å by på ekstra bekymring for de ansatte på grunn av angivelige svake økonomiske resultater i ISS. I tillegg til denne formen for midlertidiggjøring mener flere at tjenesteleverandørbransjen også bidrar med midlertidiggjøring på personnivå. På flere av hotellene hvor vi har gjennomført undersøkelsen har det vist seg at det blir flere nye som dukker opp og blir borte kort tid igjen etter utsetting av arbeidskraft.

Argumentene til ledelsen for outsourcing er økonomi og fleksibilitet. Fleksibilitet er et dårlig argument, for man skal ha sine faste ansatte uansett. Hotellet betaler en pakke og er ikke interessert i hvor mange folk som er til stede. Det har blitt mer midlertidighet etter ISS. Ingen som sluttet, så det er de samme ansatte. Det kommer likevel nye inn. Det er folk som plutselig går i gangene, og er her bare 1 uke, så er de borte igjen. De blir flyttet rundt («Anne» 2011 [Intervju]).

Det viser seg at mange av de intervjuede har flere eksempler på og en klar erfaring i at antall midlertidige ansatte øker i sammenheng med utsetting av arbeidskraft. Ta for eksempel nestlederen i Hotell- og restaurantarbeiderforbundet sin kommentar på spørsmål om hun har noen konkrete eksempler på at de ansatte blir utsatt for økt press eller svekkelse i rettigheter ved hotellene på Gardermoen i det siste. Hun svarer at problemet hennes er at hun har alt for mange eksempler. Hun nevner spesielt ett tilfelle hvor de ansatte fikk tilbud om en deltidsjobb i samme øyeblikk som de fikk sparken fra den gamle faste stillingen i forbindelse med utsetting av arbeidskraft.

Etter at noen ble satt ut da, renholdet, så gikk det ikke en måned en gang. Ti ansatte fikk oppsigelse, i den ene hånda fikk de oppsigelsen og i den andre hånda fikk de vite at jo vi trenger hjelpa de, så hvis du vil ha en kontrakt som ekstrahjelp så er det kjempeflott. Og har du noen venner eller venninner som vil jobbe som ekstrahjelp så bare si fra. For det trenger vi. De ønsker som du sier en lav grunnbemanning også ønsker de å kjøre på med ekstrahjelper (Stenseth 2011 [opptak konferanse]).

Det kan se ut til at å være ansatt av en arbeidsgiver som kan flytte sine ansatte rundt på ulike arbeidsplasser fører til at fagforeningen og tillitsvalgte mister kontrollen og noe av kontakten med medlemmer og ansatte og derfor i mindre grad kan ta kampene for å skaffe folk fast ansettelse eller passe på at bedriften ikke bruker mer midlertidige ansatte enn det som arbeidsmiljøloven tillater. Dersom ansatte stadig skifter arbeidssted og ikke er lenge nok på hvert sted til å stifte bekjentskap med de ansatte og deres tillitsvalgte, vil det bli vanskelig for klubben på stedet å passe på at ledelsen overholder lover og regler. Som «Anne» forteller så jobber det renholdere som ikke vet hvor toalettet på arbeidsplassen er. Hun bemerker det også som et sikkerhetsspørsmål. Ved samme hotell kommer det fram at tillitsvalgte for renhold, heller ikke har oversikt over ekstravaktene som kommer innom, og at det har økt antall etter at ISS tok over. Tatt i betraktning at man som deltidsansatt eller ekstrahjelp står i spesiell fare

for ikke å få nok vakter, og dermed i større grad lever på arbeidsgivers nåde, så vil de være ekstra avhengige av at de fast ansatte eller tillitsvalgte kan støtte dem. Det virker på flere som om ISS har et mål om å øke andel ekstravakter og kunne være fleksible med arbeidsstyrken sin. Både eksemplene med økt antall ekstravakter, hotellpoolen og oppsigelsene peker i denne retningen. Det er ikke nytt at fagforeningene i hotell og renhold sloss mot denne problematikken men det som er nytt er at det skjer uten at tillitsvalgte har kontroll eller oversikt over situasjonen. Dette temaet kommer det mer om senere i dette kapittelet 5.2.

Hanna mente ISS ikke likte faste arbeidstakere og at de likte ekstrahjelp bedre. Dette fordi de vasket alle rommene ferdig, fordi de var redde for å miste jobben. Hun hadde også hørt trusselen "Hvis du ikke klarer å vaske alle rom ferdig, så ringer jeg deg ikke". Hun mente det var en bevisst handling fra ISS å dele de faste med bruk av ekstrahjelp. "For da blir vi svake" (Hellvik, Intervju renholdere ISS, ikke publesert).

Videre framheves det at fleksibilitet kun gjelder for arbeidsgiver og ikke arbeidstaker, noe som i følge undersøkelsen stemmer i dette caset, hvor de ansatte føler liten grad av frihet. Her kan det være at det er dette caset som skiller seg ut. Det kan være at ansatte ved andre større konserner setter pris på å kunne variere arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

Konklusjon tjenesteleverandørbransjen som arbeidsgiver

På det første spørsmålet om hvordan tjenesteleverandørbransjen fungerer som arbeidsgiver sett fra fagbevegelsens side, ser det ut til at resultatene i undersøkelsen og arbeiderbevegelsens argumentasjon faller sammen.

Dersom ISS facility services behandling av ansatte, slik det fortelles i intervjuene og kommer fram i undersøkelsen, var typisk for hvordan privat næringsliv opererer, så måtte beskrivelsen av hva som i dag er det norske arbeidslivet kraftig omskrives. Måten de ansatte blir presset på og utsatt for et høyt produktivitetskrav, har lite med hvordan det norske arbeidslivet beskrives på. Men funnene i dette caset er nok ekstremt, selv om det også kommer fram at lignende skjer i renholds-, sykehjems-, og byggbransjen.

Når det gjelder argumentet om at utsetting av arbeidskraft er et resultat av hardere konkurranse og økt krav om inntjening for arbeidsgiver, kommer det fram i undersøkelsen at

hotellet har fortalt de ansatte at de utsetter deler av virksomheten blant annet for å spare inn midler. Når en stor del av utgiftene er lønnen til de ansatte, så er det ikke usannsynlig at en innsparing innebærer et visst press på at ansatte må få gjort jobben fortere. Hotellene som, undersøkelsene er gjennomført på, er eid av internasjonale konserner og utsettinga kan virke som et utslag av økt konkurranse og strengere krav om kortsiktig inntjening.

Arbeiderbevegelsen argumenterer for at det å sette ut er en form for å organisere seg bort fra plikter. Det ser ut til å stemme ut i fra resultatene i undersøkelsen og dersom arbeidsgiver selv ønsket å gjennomføre det samme, uten å sette ut eller bruke ett vikarbyrå, så ville de sannsynligvis fått problemer med den lokale fagforeningen. Det er derfor sannsynlig at det ikke hadde vært mulig å svekke de ansattes rettigheter på samme måte dersom man ikke setter oppgavene ut. I en normal arbeidsgiversituasjon kan arbeidsgiver ikke så lett flytte de ansatte rundt. På samme måte er det vanskeligere å bruke en høy andel av midlertidige ansatte dersom fagforeningen på stedet har oversikt over hvor lenge noen har gått i en midlertidig stilling og hvor en kan se at det er behov for en hel stilling der hvor arbeidsgiver setter inn flere deltidsstillinger. Siden det kommer fram i undersøkelsen at de midlertidige ansatte er lettest å presse til å jobbe fortere, så vil det bli vanskelig å få ansatte til å jobbe så fort dersom arbeidsgiver ikke har samme grad av tilgang til midlertidig ansatte. Dette viser at argumentene om at utsetting av arbeidskraft fører til svekkede rettighet og arbeidsforhold for de ansatte stemmer. Det er ikke kun snakk om hva ISS og andre tjenesteleverandører gjør og ikke gjør, men at systemet er, som tidligere sentral i Oslo Hotell og Restaurantforening (OHRAF) sier, at «outsourcing er å organisere seg bort fra plikter».

5.2 Samlet og sterk fagbevegelse?

Blir fagbevegelsen, som aktør i det norske systemet og på arbeidsplassen, svekket etter utsetting av arbeidskraft?

Argumentene

Antakelsene til dem som er kritiske til utsetting av arbeidskraft, presentert i kapittel fire, går på at det å splitte de ansatte på en arbeidsplass ved å gi en gruppe en annen arbeidsgiver, bidrar til en fragmenteringsprosess som svekker de ansattes tilhørighet til arbeidsplassen og fagforeningens mulighet til å ivareta/oppnå de ansattes rettigheter. Fragmenteringen gjør det vanskelig å opprettholde styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakersiden, fordi kollegiet svekkes og arbeidet for de tillitsvalgte blir vanskeligere. Det blir også mer utfordrende enn før utsettingen å drive nettverksbygging og skape samhold mellom de ulike gruppene på arbeidsplassen når de ansatte har ulike arbeidsgivere, ulike type kontrakter og ofte forskjellige arbeidstider. I følge intervjuede i Industri Energi er dette med på å føre fagbevegelsen tilbake til tiden før industriforbundene ble opprettet, da de ulike faggruppene på en arbeidsplass var organisert separert og sto svakere enn i dag.

En erfaring innenfor fagbevegelsen er at det er lettere å få en sterk fagforening på store arbeidsplasser enn på små (Andersen og Byrkjeland 2001). Det kan derfor være slik at det å bli overført til ISS, som er en av Norges største arbeidsgivere i privat sektor, heller vil føre til en styrking av de renholdsansatte i hotellnæringen enn det vil svekke dem. Det kan være at det tar tid å bygge opp fagforeninger og at det er for tidlig å si noe om det ved å se på hoteller i Oslo i dag, hvor det er relativt kort tid siden outsourcingen foregikk. Intervjuet med lederen i NAF, som organiserer renholdere ansatt i store selskaper, og som har lang erfaring med både ISS og andre bedrifter, er derfor relevant i forbindelse med dette. Selv om hotellarbeiderne går over til et selskap med flere ansatte, så går de renholdsansatte på hvert enkelt hotell over til å få færre kollegaer i sitt daglige virke på hver enkelt arbeidsplass. Det er derfor relevant å diskutere hvorvidt den fysiske tilstedeværelsen er nødvendig for organiseringen og for å utnytte den fordelen det er å være organisert i store bedrifter.

For å svare på spørsmålet om fagforeningen blir svekket ved utsetting av arbeidsplass diskuterer jeg først sannsynligheten for at den nye klubben har muligheter for å bygge seg sterke etter utsettingen. Dette fordi det ikke er sikkert at klubben vil være svekket for alltid

selv om det viser seg at den er det nå. Jeg viser deretter til resultatene i undersøkelsen og diskuterer argumentet fra arbeiderbevegelsen om at fragmenteringen gjør at de ansatte mister samholdet og styrken. Utsetting av arbeidskraft deler opp klubber og svekker dermed fagforeningene, i tillegg til at det svekker tilhørighet og fellesskapet på arbeidsplassen. Spørsmålet som stilles for å undersøke om disse argumentene stemmer, er hvorvidt det viser seg at utsetting av arbeidskraft faktisk svekker fagforeningen/klubben på arbeidsplassen. Avslutningsvis kommer jeg inn på hvordan utsettingen svekker fagforeningens mulighet til å bidra til at ressurssterke grupper kan stå sammen og støtte de mer ressurssvake.

Svekker utsetting av arbeidskraft fagforeningsklubben på arbeidsplassen og er det mulig å bli like sterke i den nye bedriften?

Svekker utsetting av arbeidskraft fagforeningenes rolle som samlende kraft og fører det til mindre mulighet for solidaritet mellom faglærte og ufaglærte?

Analyse av resultatene fra undersøkelsen

Svekker utsetting av arbeidskraft fagforeningsklubben på arbeidsplassen og er det mulig å bli like sterke i den nye bedriften?

Det er flere som sier at det er vanskeligere for de ansatte i renhold å ha en sterk klubb når arbeidspresset er høyere og pausene er færre. Det at pausene er færre, gjør at de får mindre tid til å snakke med andre ansatte og seg imellom.

De har vært gjennom en prosess hvor de ansatte føler seg som en salderingspost, de følte at de var en del av hotellet at du er en del av produktet. Du skal yte service og dette her med at du tilhører en fagforeningsklubb og nå blir du splitta. Du får jo ikke tilhøre klubben en gang, du blir jo outsourca du og. Du tilhører jo klubben på en helt annen måte (Stenseth 2011 [intervju]).

Kontrollcasen viser samme tendensen som hotellcasen. Ommund Stokka forteller om at det handler om at arbeiderkollektivet blir splitta opp og at dette fører til at fagforeningene mister makt (2011 [intervju]). Industri Energi ble opprettet som et industriforbund som skulle motvirke denne fragmenteringen. Han forteller om Gjøafeltet hvor GDF Suez er operatører. De har en lav grunnbemanning og trekker ut en liten gruppe som får gode betingelser, gode lønninger og resten av de ansatte blir leid inn eller outsourca.

Den sinnssyke versjonen av dette, finner vi i et selskap som heter Gas de France. De er operatør på Gjøa. De har kun en liten kjerne av egne ansatte, og leier inn resten via bemanningsbyrå. Intet arbeiderfelleskap og lite brysomme fagforeninger. Skumle saker og vi må revurdere vår måte å organisere oss på. (Stokka 2010 [epostutveksling])

I forsøk på å få et intervju med noen som jobber på Gas De France (GDF) så kom Industri Energi fram til at de ikke organiserer en eneste en som jobber fast på Gjøa. De viser til at Industri Energi har problemer med å få feste der. Industri Energi er sterke på oljeplattformer og det kan derfor være på grunn av organiseringen av de ansatte i Gas De France at Industri Energi ikke får fotfeste. Dette underbygger argumentet om at høy grad innleide kan være en risiko for fagforeningenes posisjon på en arbeidsplass. På spørsmål om hvorfor ikke Industri Energi har noen fast klubb på Gjøa så svarer Stokka at det er på grunn av strukturen på hvordan GDF organiserer feltet (2011 [intervju]). Den lave grunnbemanningen får gode lønninger og er organisert i fagforbundet Lederne, som kun organiserer operatører og “ledende personell”, i følge Jervell (2010 [intervju]). Mens alle de andre er i midlertidig forhold til stedet at de det ikke blir noen stabil fagforeningsklubb.

[...] de tar ut bare de flinkeste, sånn at de blir sjefer, også begynner de å ansette fra bemanningsbyrå. Derfor får ikke Industri Energi noe fotfeste der. Fordi de få folkene på grunnbemanning, de blir på en måte en liten gruppe med godt betalt arbeidere, med gode arbeidsforhold, også lager du et skille mellom dem og de som blir innleid. Det er et løsere ansettelsesforhold fordi du har ikke kollektivet som tar vare på deg. Det blir et mindre organisert arbeidsmiljø. I de andre selskapene så vet du at du har en veldig sterk klubb i ryggen, en klubb som alltid sørger for at du ikke blir sagt opp og sånne der ting (Stokka 2011 [intervju]).

Kan man bli like sterke i den nye bedriften?

De som settes ut blir tatt ut av klubben de var i, og noe av samarbeidet med de andre på arbeidsplassen blir svekket. Men hva er mulighetene for å kunne starte ett nytt og sterkt samhold i den nye bedriften? ISS har mange ansatte i Norge. Det kan være at inngåelsen i dette arbeidsfellesskapet betyr en styrking av renholdernes posisjon. Renholderne har gått fra å være ansatt på mindre hoteller til å bli ansatt i ett av Norges største rengjøringsfirma. Hva er muligheten for å bli sterke her?

Realitet før var at vi hadde fast ansatte på hotellet, man kunne ha et samhold på tvers av avdelingene på hotellet. Også jobbet vi med ekstrahjelpsproblematikken som var en utfordring hele tida. Som svekket oss hele tida. Den løse tilknytningen. Men vi hadde en fast kjerne da, jeg vet ikke hvordan det går med ISS nå, men spørsmålet er om de er noen kjerne igjen? Og har den blitt styrket eller svekket av dette (Jervell 2010 [intervju])?

Siden de intervjuene jeg gjennomførte var på steder som nylig (mai i 2010) hadde blitt satt ut, er det for tidlig å si om det er mulig å bygge opp en sterk klubb med base i ISS og med andre ISS arbeidsplasser. Men i intervjuet med Erna Hagensen leder i fra Arbeidsmannsforbundet, som organiserer private renholdsbedrifter i Norge, kommer det fram at de har store problemer med å organisere folk nettopp på grunn av at deres medlemmer og potensielle medlemmer jobber så spredt. Hun hevder at det eneste som kan hjelpe renholdere til å få bedre arbeidsvilkår er at staten endrer anbudsreglene, slik at konkurransesituasjonen kan endres. Det vil si at endring av deres arbeidssituasjon ikke er mulig gjennom krav fra fagforeningen uten statlig hjelp. Det kan godt være dette ikke stemmer eller nødvendigvis er allmenngyldig. Men det viser at det å organisere noen som jobber så spredt og adskilt innebærer noen grunnleggende utfordringer, som en ikke møter dersom folk jobber samme sted. Erna Hagensen kommenterer at det er vanskelig å organisere dem som jobber i renhold og at utfordringene til NAF er å “få de enkeltmedlemmene som jobber mye alene, få kontakt med dem og at de føler samhørighet i forhold til fagforeningen” (Hagensen 2011 [intervju]). På spørsmålet om det er mulig å oppnå samme organisasjonsgrad som andre, svarer hun:

Det er vanskelig å si for det er jo det vi sliter med. Arbeidsgivere innenfor renhold liker ikke at ansatte organiserer seg. Og når du jobber alene, og arbeidsgiveren din begynner å true deg, så tør du ikke. Vi har store utfordringer i forhold til å organisere dem og få kontakt med dem. (Hagensen 2011 [intervju])

En mulig påstand er at det er fordi det er høy andel ansatte med ikke-norsk bakgrunn, deres mangel på norskkunnskaper og kjennskap til det norske systemet, at organisasjonsgraden blir lav. Men det er sannsynligvis ikke stor forskjell på renholdsansattes bakgrunn om de er ansatt på hotellet de jobber på eller er ansatt i renholdsbedrifter. Ut fra intervjuene i denne undersøkelsen virker det som hvorvidt man lykkes i å opparbeide en sterk posisjon for renholderne, avhenger av hva slags nettverk de fungerer i og samarbeider med. I følge Claus Jervell viste renholdere på hotellene seg å være lettere å organisere enn det de trodde. Han forteller at de på 80-tallet hadde en kampanje for å organisere renholdere som da gikk fra å

være en gruppe med svak fagforeningstilslutning til å bli den best organiserte gruppen på hotellet og til å utgjøre et flertall av medlemmene i klubben.

Det er jo det som var interessant med hotell da jeg jobbet der, vi klarte å gå fra å være et sånt forbund som så ned på renholdere, til å få renholdere til å være en del av kjernen i Hotell- og restaurant i Oslo. Det var jo fordi vi jobba aktivt med å organisere dem, de var en veldig viktig gruppe for hele det kollektivet avtalesystemet ved hotellene (Jervell 2010 [intervju]).

Disse argumentene er ikke bevis for at spredte ansatte ikke kan oppnå sterke fagforeninger, men etter min mening et tydelig uttrykk for noen av utfordringene det er å organisere ansatte som ikke er ansatt der de jobber og er adskilt fra resten av sine kollegaer. Ut fra intervjuene virker det som om det at en har lyktes i å organisere renholdere ansatt på hotell, og styrket deres posisjon skyldes en viss grad at de andre ressursene på hotellet og i Hotell- og restaurantarbeiderforbundet har gjort en innsats for å organisere renholderne. Det vil ikke bety at de ikke ville organisert seg på egenhånd, men det er såpass mange av de intervjuede som påpeker at renhold som en utsatt gruppe trenger de andre på hotellet for å kunne stå sterke.

Nettverksbygging og samhold

Svekker utsetting av arbeidskraft fagforeningenes rolle som samlende kraft?

Det kommer fram i to intervjuer at kommunikasjon mellom de ansatte på hotellet og renholderne ikke har endret seg så mye etter utsettelsen. Kommunikasjonen med de som jobbet der fra før av er fortsatt tilstede. De møtes jo fortsatt, fordi de jobber på samme arbeidsplass og kjenner hverandre fra før. Men siden de har blitt delt opp i to ulike fagforeningsklubber har samarbeidet om fagforeningssaker blitt separert. Tillitsvalgte på ett hotell sier at selv om renholderne ikke er hennes medlemmer, så holder hun døra fortsatt åpen for renholderne. De intervjuede tillitsvalgte på hotellet er mest opptatt av de store endringene i arbeidssituasjon til de ansatte på renhold. Tillitsvalgte på hotellet jobbet for at de skulle få lov til å fortsette å være en klubb, men det fikk de ikke lov til.

Har ikke forsøkt å overtale hotelledelsen om å insource. Vet ikke hva hotelledelsen ville tenkt. Hotelledelsen kan klage til ISS, og da går det utover de ansatte fordi ISS kommer til dem. Vanskelig. Vet ikke hva de skal gjøre. Det er nå det er viktig. Føler seg ikke bra i det hele tatt. Før kunne man hjelpe hverandre, men nå kan man ikke det fordi alle må løpe. Mange har ikke

tid til å ta pause engang. Før hadde man en 10 min pause klokka 14. Den er det mange som ikke har tid til ("Suwimon" 2011 [intervju]).

Solidaritet mellom grupper på arbeidsplassen

Fører utsetting av arbeidskraft til mindre samhold mellom faglærte og ufaglærte? Vil fragmenteringen og oppstykkningen av arbeidslivet svekke fagbevegelsens mulighet for å fungere som en samlende kraft på tvers av ulike sosiale lag/yrkesgrupper? Og kan det være med på å skape et mer delt arbeidsmarked mellom normal og marginal arbeidstaker?

Argumentet til Ommund Stokka, og Claus Jervell med flere går ut på at utsetting av arbeidskraft gjør at solidariteten på tvers av grupper i arbeidslivet blir vanskelig. De peker på denne solidariteten som et av hovedtrekkene i norsk fagbevegelse. De mener at det blir vanskelig for de med mest innflytelse å stille krav på vegne av de andre ved en utsettelse av arbeidskraft. For at argumentet skal stemme må det både vise seg at den gruppen som blir satt ut blir svekket av å ikke inngå i fellesskapet med de som ikke har blitt tjenesteutsatt, i tillegg til at det bør vise seg at den sterkeste delen ikke stiller krav i samme grad som tidligere på vegne av de som blir satt ut.

I hotell er renhold en av de gruppene på hotellene med størst andel arbeidere med innvandrerbakgrunn fra ikke-vestlige land. De er også de ansatte med lite fagutdanning. Som Stenseth sier «de roper ikke med samme stemme som vi gjør» (2011 [intervju]). Stenseth forteller videre at hun noen ganger føler seg som en løgner, fordi medlemmene kommer til henne med store problemer og utfordringer på arbeidsplassen, de forteller om mer sykdom og uoverkommelig stort tidspress. Mens når de kommer i møte med arbeidsgiveren så tør ikke medlemmene fortelle om problemene. Som undersøkelsen viser kan dette skyldes at mange av de ansatte i renhold er redde for å miste jobben. De forteller at de har vanskeligheter med å få seg en annen jobb. De har ikke samme exit-muligheter og det viser seg at de ikke er i samme posisjon til å kunne bli hørt som de mer ressurssterke ansatte. Gruppene med fagutdanning har flere muligheter til å skaffe seg andre jobber og har mer innsikt i systemet og kjennskap til sine rettigheter. Dette gjør at de har større mulighet til å gå imot sin egen ledelse. Intervjuene viser en stor forskjell mellom klubben på hotellet og renholderne som ble satt ut i mulighetene til å få gjennom sine saker og representere en styrke på arbeidsplassen. Stenseth sier dette er spesielt viktig fordi de som jobber med renhold å kunne få støtte fra de andre mer ressurssterke gruppene på hotellet.

De aller fleste er ikke etnisk norske, sånn at det er kanskje ikke så kjent med det norske lovverket de kan ikke språket så godt, de har en annen holdning ovenfor sjefene sine. Og derfor så har det vært godt for dem å fått gått til andre på hotellet og sagt at vi trenger hjelp til det og det. [...] Det er jo det det handler om at du kommer rett fra et annet miljø. Så handler det om tillit, det handler om tid, det handler om skolering, det handler om kunnskap, og makt og språk og. Ja vi får ikke det sånn vi, vet du, vi har det i ryggmargen vi får det med oss, vi lærer det på skolen å protestere, vi lærer det av foreldre og alt som er. (Stenseth 2011 [intervju]).

Sammenlignet med offshore-case så viser det seg at det ikke bare er ufaglærte grupper som har behov for støtte fra klubben på arbeidsplassen for og ikke svekke sine rettigheter. Einar Ellingsen forteller at utsetting av arbeidskraft svekker fagforeningene og de ansatte. Han bruker elektriker som eksempel og sier at en som er innleid må mer eller mindre godta det de får beskjed om. «Avtalen blir inngått mellom elektrikerselskapet og Statoil og fagforeningene kan ikke protestere.» (Ellingsen 2011 [telefonintervju]).

Videre er spørsmålet hvorvidt det er mulig for de som har blitt satt ut å få gjennom sakene sine ved hjelp av samarbeid med klubben på stedet. Intervjuene viser at tillitsvalgte ved hotell-case ikke har stilt krav til egen ledelse på vegne av renhold. Det virker ikke som mangel på interesse eller vilje, men heller mangel på kanaler for å stille slike krav. De ansatte i renhold er ikke lenger under hotellets ansvar og det er derfor ikke like naturlig for tillitsvalgte på hotellet å stille krav på vegne av renhold. Stenseth svarer på dette spørsmålet at det er helt uvanlig at klubben på hotell kan stille noen krav på vegne av de som blir satt ut. Hun forteller at hotellene er strenge på at ISS oppretter sin egen klubb og at renholderne som er satt ut ikke skal bruke tiden til tillitsvalgt på hotellet. De tilfellene hvor det har vært mulig er kun i overgangsfasen i prosessen med å outsource. (Stenseth 2011 [telefon]). I hotellcasen har hotelltillitsvalgt gått gjennom en utsettingsprosess og forteller om hvordan hun har kjempet for at de skulle få lov til å fortsette å være en klubb etter at renhold ble satt ut til ISS, men at de ikke fikk lov til dette av hotelledelsen. Hun har også fått beskjed om at hun ikke får lov til å jobbe med renhold sine saker. Hotelltillitsvalgte forteller at hun jobbet mye for at de ikke skulle sette ut renhold. Hun fikk all den tid hun trengte fra hotellet for å sette seg inn i det. Hun inviterte andre ISS-ansatte som fortalte om hvordan det var å være ansatt hos dem, og det kom noen fra Fellesforbundet og snakket med ledelsen. Hun sier hun prøvde alt for at de ikke skulle sette ut renhold, men lyktes ikke. Dette er et eksempel på at fagforeningens

mulighet til å hindre utsetting er vanskelig. Hun sier også at dersom renhold går til hotelledelsen eller at hun forteller ledelsen om at renholdsansatte ikke er fornøyde, så går bare hotelledelsen til ISS ledelsen, og det ender med at de ansatte i renhold får kjeft. Det virker ikke etter det hun sier som om hun har noen mulighet til å stille krav på vegne av renhold. Men hun sier at hun nekter å lukke døra for dem. Tross økt grad av press og åpen dør fra tillitsvalgte på hotellet, så kommer renholdsansatte sjeldnere til henne.

I dag fungerer det ikke. Hun har snakket med ei ansatt på ISS i dag. Det er ikke artig lenger. Det er et stort press. Som tillitsvalgt får hun nesten ikke besøk fra husøkonom på kontoret lenger. Før hadde de overskudd da de kom hjem og til å vaske ordentlig på jobb. I dag skal de ta 20 rom. De klarer ikke å stå samlet. («Anne» 2011 [Intervju])

En ansatt hos ISS uttrykte at arbeidsdagen var bedre før de ble satt ut til ISS, nettopp fordi renhold hadde kontakt med de andre avdelingene ved hotellet, men at dette tok slutt etter de ble satt ut til ISS. ”Vi hadde et godt samarbeid med alle avdelingene og alle ble godt tatt i mot. De tok oss med på møter og informasjonsmøter. Fortalte hvordan ting skulle bli og hvis noe skulle forandres.” (Hellvik 2011: 84).

På den andre siden viser kontrollcaset i offshorebransjen at solidaritet på tvers av grupper tross ulik arbeidsgiver er mulig. Tillitsvalgte og ansatte sentralt i Industri og Energi, Ellingsen, viser til at klubben på Ekofiskfeltet ofte stiller krav på vegne av de som er leid eller kontraktert inn (2011 [telefonintervju]). Han påpeker at ansatte som jobber i renhold/kantine på Ekofiskfeltet får rettigheter og lønn de ellers må se langt etter. Dette viser at dersom klubben er sterk nok, så er det mulig å stille krav gjennom på vegne av de tjenesteutsatte. Ellingsen mener at en kan få fagforeningen til de ansatte på stedet til å stille krav på vegne av fagforeningen som blir leid inn. Fagforeningene samarbeider. Jeg spør hvorvidt dette er saker som er naturlig for de organiserte på stedet å ta opp, og det mente han det var og at de gjør det en del. Man kan protestere på kontraktene dersom det er for dårlige arbeidsvilkår, sier han. Samtidig legger Ellingsen vekt på at det å komme inn og ikke være fast ansatt på stedet gjør at du mister muligheten til å protestere. Han mener fagbevegelsen fungerer på den måten at enten så går du med eller mot ledelsen, og utsetting av arbeidskraft tar fra deg denne muligheten. Dersom du krangler med ledelsen på arbeidsplassen som du kommer på, kan tjenesteleverandøren ende opp med å miste oppdrag. Han nevner også at de som blir leid inn ikke har samme rettigheter som de faste. Det samme kommenterer Claus Jervell som i lengre tid har jobbet med fagorganisering i hotellbransjen. Han nevner at styrken ligger i at man står

fram kollektivt og i å ha et reelt organisasjonsfellesskap. Som han sier, så jobber renholdere ofte alene eller få sammen. Dersom man ikke kan bygge relasjoner til de andre som er på arbeidsplassen, så lurer han på hvordan en skal kunne klare å bygge samhold.

[...] noe av den reelle makten ligger jo at du har en reell organisasjon. Du har muligheten til å stå frem kollektivt, bruke avtaleverket. Hvis du jobber som en renholder på et hotell uten å være ansatt, så jobber du aleine. Hvordan skal du klare å bygge noe samhold, hvem skal støtte deg når du trenger det? Hvor er verneombud, tillitsvalgte? Det er manglende rammer for at dette skal fungere (Jervell 2010 [intervju]).

Så selv om de ansatte kan stille krav på vegne av hverandre så kan en argumentere for at dersom klubben stykkes opp og fagforeningene blir delt opp i ulike enheter, vil det kunne svekke fagforeningene fordi de ikke lenger representerer «alle» på stedet. En tillitsvalgt for et hotell forteller at ikke bare renhold har blitt svekket etter at de ble satt ut, men også at klubben på hotellet har blitt betydelig svekket. Renhold var en av de gruppene ved hotellet som var best organisert og når de gikk ut, så gikk klubben fra å organisere flertallet av de ansatte til å representere ett mindretall av alle ansatte. Roy Pedersen har erfaring fra byggebransjen. Han sier at selv om man kan forsøke å kreve like rettigheter for ulike grupper på en arbeidsplass ved utsetting og innleie, så er den eneste måten du får like» lønns- og arbeidsvilkår er at du er fast ansatt hos en og samme arbeidsgiver.» (Pedersen 2011 [Intervju])

Da er du i kjernen i forhold til outsourcing. De tillitsvalgtes forhandlingsposisjon i egen bedrift blir med det svekka. Det samme gjelder ved eventuell streik, ja den totale kampkraften blir svekka. I forhold til avtaleverket blir det viktig framover å få bestemmelser både i Hovedavtalen, men spesielt tariffavtaler som også omfatter for eksempel innleid arbeidskraft. En fullstendig likebehandling med helt like lønns- og arbeidsvilkår blir det likevel ikke, pensjonsavtalene kan for eksempel være forskjellig sjøl om lønna er lik. (Pedersen 2011 [Intervju]).

Organiseringsdilemmaer – organisere etter arbeidsplass eller arbeidsgiver?

..og du stykker opp arbeiderkollektivet, du får flere fagforeninger der det tidligere var en. Og det blir vanskeligere å få organisert, og så får de over tid dårligere lønns- og arbeidsvilkår (Stokka 2011 [intervju]).

Spørsmålet om hvordan fagbevegelsen skal organiseres aktualiseres når en gruppe av ansatte blir satt ut til en annen virksomhet. Spesielt når det som i hotellcasen også handler om to ulike fagforbund og overenskomster. Spørsmålet om organisering går på om medlemmene skal organiseres vertikalt eller horisontalt. Den vertikale gjenspeiler ideen om industriforbund (alle på en arbeidsplass er organisert ett sted), mens den horisontale organiserer etter bransje og fagområde. I fagforeningstvisten mellom Fellesforbundet og NAF kommer disse to organisatoriske modellene i konflikt med hverandre. LO bestemte i første omgang at NAF skulle organisere renholdsarbeiderne, men Fellesforbundet har anket saken og den er i skrivende stund ikke avgjort. I følge Knut Bodding, leder av forhandlingsavdelingen i LO sentralt, er denne konflikten et resultat av endringer i kapitalismen og gjør fagbevegelsens rolle utfordrende. Han forteller at de har fire lignende forbundskamper gående. Konflikten om medlemmene i LO har tydeligvis skapt strid innad i LO. Knut Bodding, mener disse tvistene er skadelig for LO og forbundene. Ikke bare skaper de konflikt, men de fører også til at LO ikke får jobbet med det de egentlig skulle ha jobbet med (2010).

Jeg vil si at det er det som jeg synes er skadelig er at fokus blir annerledes fordi diskusjonen blir om hvem skal ha medlemmene og hvilke lønns- og arbeidsvilkår skal de følge. Også blir det en fryktelig krangel om det, mens det som egentlig er kjernen blir ikke diskutert så mye, nemlig outsourcing som fenomen. Man fløtter jo fokus til sin egen navle også glemmer man egentlig å diskutere outsourcing som fenomen eller som en organisasjonsmåte (Bodding 2010 [intervju]).

I tillegg til at LO kommer opp i kompliserte forbundstvister er det også en utfordring for den lokale klubben. Når renhold blir satt ut og bytter arbeidsgiver må en ny klubb opprettes. Dersom NAF vinner tvisten i LO må de skifte fra overenskomsten til Hotell- og restaurantarbeiderforbundet og gå over til renholdsoverenskomsten, men dersom Fellesforbundet vinner kan de fortsette i samme fagforbund, men må uansett starte ny klubb med nye tillitsvalgte etc. Foreløpig har ingen NAF klubber blitt opprettet, men det har blitt startet nye hotell- og restaurantklubber. Dersom NAF vinner er faren for fragmentering større i og med at samarbeidet på tvers av forbund er vanskeligere enn innenfor et forbund og ”avstanden” er lenger enn om de er i samme forbund og samme overenskomst. De som har sin arbeidsplass på hotellet vil da gå på ulike tariffavtaler og ha ulike oppgjør som gjør det vanskeligere å skulle stille samlet krav. Det kan vise seg at det vil være fordeler ved å være organisert sammen med andre renholdere i NAF, eller at det å ha en egen klubb for renhold

kan lønne seg. Men siden NAF ikke virker spesielt sterke, eller er kjent med hotellansattes hverdag, og siden intervjuene viser at renholdsansatte krav og gjennomslagskraft ofte har vært på bakgrunn av samarbeid med andre grupper på hotellet så virker det ikke veldig sannsynlig at overgangen til NAF kan styrke renhold på et hotell sammenlignet med at de forsatt organiseres i Fellesforbundet som organiserer de andre hotellansatte.

De ansatte i renhold er ikke sikre på hvilket forbund de til slutt ender opp i. Mange er redde for å måtte bytte. Hotellrenholder Janaina Cabello er ikke i tvil om hvorfor hun ikke vil at renhold skal måtte bytte fagforening. Renhold trenger de andre gruppene på hotellet og et sterkt fagforeningsapparat sier hun til nettavisen Magasinett.

«Det blir vanskelig for medlemmene hvis de ikke har en etablert klubb å henvende seg til», mener hun. Vedtaket i organisasjonskomiteen i LO nylig, var at renholdere i ISS skal over i Arbeidsmandsforbundet.» (Christensen Stuepike vil bli i Fellesforbundet)

Konklusjon samlet og sterk fagbevegelse

Svekker utsetting av arbeidskraft fagforeningsklubben på arbeidsplassen og er det mulig å bli like sterke i den nye bedriften?

Til spørsmålet om det er mulig å bygge opp en sterk fagforening i den nye bedriften. Så ligger det som en grunnleggende forutsetning for å bygge fagforening at man har en kjerne eller felles møteplass for å kunne bygge seg sterke. Dette kommer fram i intervjuet med Erna Hagensen (2011) leder i NAF og hennes beskrivelser av utfordringene de har i om å organisere renholdsbransjen generelt, spesielt på grunn av at de jobber så spredt. Svekkelsen ved utsetting kan ikke kun ligge i at renhold tilhører en ressurs svak gruppe bekreftes i Jervells erfaring i at renholderne gikk fra å være en gruppe en trodde ville være vanskelig å organisere, til å bli en kjernegruppe i klubben på hotellet. Disse argumentene er ikke et bevis for at spredte ansatte ikke kan oppnå sterke fagforeninger, men er et uttrykk for noen av utfordringene det er å organisere arbeidere som ikke er ansatt der de jobber og er adskilt fra resten av sine kollegaer.

Svekker utsetting av arbeidskraft fagforeningenes rolle som samlende kraft og fører det til større utfordringer for solidaritet mellom faglærte og ufaglærte?

I hotellcasen viser det seg at den gruppen som blir satt ut har problemer med å opprettholde sine rettigheter etter utsettelsen. De har vanskeligheter med å forbli en samlet gruppe blant annet på grunn av arbeidspresst de er utsatt for. I tillegg viser undersøkelsen at fagforeningen

på hotellet ikke har anledning til å stille krav på vegne av renhold. Stenseth forteller at klubben på arbeidsplassen så å si aldri får mulighet til å stille krav på vegne av de som blir satt ut. Hun sier at ledelsen i bedriften sjelden vil at «deres» tillitsvalgt skal bruke tid på den gruppen som har blitt outsourcet. Det tar tid å bygge opp sterke fagforeninger på en arbeidsplass og utsetting av arbeidskraft startet i hotellbransjen i 2006. Vi må derfor ta høyde for at det kan ta tid å bygge opp bånd og relasjoner mellom gruppene etter en utsetting. Kontrollcasen i offshorebransjen viser at det er mulig for klubben på arbeidsplassen å stille noen krav på vegne av de som kommer inn, på de stedene hvor klubbene står sterkt og grunnbemanningen ikke er altfor lav. Men en kan ikke oppnå samme styrke og samhold som om en skulle vært ansatt på samme sted. Det å kunne stille krav på arbeidsplassen viser seg å avhenge av at en har en reel organisasjon, en trygg posisjon og relasjoner som gjør at en kan bygge en sterk klubb. De gruppene som består av kjernevirksomheten på arbeidsplassen, og ikke blir outsourcet, enten det er hotellansatte eller operatører på en oljeplattform vil sannsynligvis være i en posisjon til å skaffe seg flere rettigheter og en sterkere posisjon enn de som er ansatt av andre arbeidsgivere. Faren er at de to gruppene skiller lag og at fagbevegelsen ikke får til å oppfylle sin rolle som samlende drivkraft i arbeidslivet.

5.3 Medbestemmelse og den norske mikromodellen

Om utsetting av arbeidskraft svekker medbestemmelse på arbeidsplassen?

Argumentene

Medbestemmelse for arbeidstakere og samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er sentrale elementer i den norske modellen. Moderne lederskap med mye samarbeid og medbestemmelse skaper sosial kapital og tillit i arbeidslivet. For å oppnå dette trengs stabile relasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette svekkes ved utsetting av arbeidskraft hvor arbeidsgiveren er et annet sted enn der arbeidet utføres. For å kunne ha medbestemmelse i arbeidslivet må man være i en posisjon til å kunne påvirke arbeidsplassen der man jobber. Avstand til den arbeidsgiveren som er premisslegger på stedet, svekker samarbeidet og fagforeningenes mulighet til innflytelse i følge fagbevegelsens argumentasjon.

Oppsummert mener representantene fra fag- og arbeiderbevegelsen at utsetting av arbeidskraft svekker ansattes medvirkning. Hernes beskriver at medbestemmelse avhenger av tillit, langsiktighet og nærhet til arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiveren er et annet sted og kan

skifte med jevne mellomrom, kan det være vanskelig å skape dette forholdet som må til for å få et godt samarbeid som gir grunnlag for medbestemmelse. Dette diskuteres ved å se om det har skjedd i den empiriske undersøkelsen, hva sier de ansatte om deres forhold til arbeidsgiverne og hva er muligheten for å bygge opp forholdet som må til for å kunne skape dette samarbeidet? Hernes går inn på noe av det som er kjernen i den norske modellen. Han kaller det “samarbeid om utvikling”. Denne beskrivelsen av det han kaller en «moderne ledelse» som bidrar til utstrakt grad av medvirkning for arbeidstakerne kan nok virke fjern for mange sin arbeidshverdag, – ja, det kan fremstå som en festtale. Dette gjør argumentasjonen hans noe vanskelig å prøve ut, siden det er stor sannsynlighet for at det man undersøker viker mye fra beskrivelsen til Hernes. Hernes er opptatt av at medbestemmelsen og samarbeidet kommer av “måten man jobber sammen på” og handler om sosial kapital som han beskriver som noe som oppstår i relasjonen mellom aktørene, ”altså i nettverkene de har utviklet basert på hyppig omgang, nært kjennskap, gjensidig anerkjennelse”. Det er langt fra dette til den virkeligheten de intervjuede i denne undersøkelsen beskriver. Derfor skal utprøvingen av disse argumentene fokusere på hvordan det ser ut i dag og hva slags *mulighet* det er for å bygge relasjoner i et fragmentert arbeidsliv. I de trekkene som Hernes mener har vært medvirkende til å utvikle den sosiale kapitalen i den norske mikromodellen er relasjonene forutsigbare, stabile og tillitsfulle (Hernes 2006). Spørsmålet blir derfor:

Påvirker det å bli satt ut de ansattes mulighet til å bygge stabile og tillitsfulle relasjoner med arbeidsgiver?

Argumentasjonen til Jane Wills er at underleverandørkapitalismen gjør at arbeidstakeren blir skilt fra den egentlige arbeidsgiveren. Dette stykker opp den gjensidige avhengigheten som preget forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og potensialet for forhandlinger og samarbeid blir borte. Hun mener at selv om de ansatte har en formalisert rett til medbestemmelse, så hjelper ikke det dersom deres arbeidsgiver ikke er den som sitter med den egentlige makten. Bodding argumenterer i samme retning og mener det at jo flere som er ansatte av andre enn eierne på arbeidsplassen jo mindre medbestemmelse blir det. I tillegg til at avstanden til arbeidsgiveren svekker en i å kunne diskutere «framtidsutsikter, investeringer med arbeidsgiveren og kampanjer» (2010 [intervju]) med arbeidsgiveren.

Betyr ansettelse hos andre enn eier på arbeidsplassen et tap i medbestemmelse?

Analyse av resultatene fra undersøkelsen

Betyr ansettelse hos andre enn eier på arbeidsplassen et tap i medbestemmelse?

Fragmenteringen i arbeidslivet kan føre til at medvirkning på arbeidsplassen blir svekket. Og medbestemmelsesretten i arbeidsmiljølovens paragraf 2.3 gjelder mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Knut Bodding i LO-sentralt mener outsourcing ryster litt ved roten til den norske modellen. Han mener det svekker medvirkning og samarbeid som han kaller kjernen i modellen.

For å kunne ha medvirkning og samarbeid må ansatte være i en posisjon til å kunne påvirke på arbeidsplassen. Dette blir veldig problematisk når arbeidsgiver ikke er til stede på arbeidsplassen. Opprinnelig betydde lokal medvirkning at ansatte fikk være med å påvirke/diskutere investeringer, framtidsutsikter og kampanjer (Bodding 2010 [intervju]).

Dersom man er ansatt av et eksternt selskap og ikke direkte på arbeidsplassen, mister man medbestemmelsesrett i forhold til lederne av bedriften der man jobber. I et normalt ansettelsesforhold er arbeidsgiveren til en ansatt også eier og premisslegger på arbeidsplassen, men utsetting av arbeidskraft og økning i bruken av vikarbyråer er i ferd med å endre dette. Det betyr at de som har blitt satt ut vil beholde sin lovfestede medbestemmelse med deres arbeidsgiver. Men deres arbeidsgiver er ikke den som bestemmer over arbeidsplassen. Bodding sier at lokal medvirkning betyr at ansatte var med på å påvirke og diskutere investeringer, framtidsplaner med mer. Og det er etter mitt inntrykk lite sannsynlig at alle ansatte renholdere i ISS skal ha denne type medvirkning i det internasjonale konsernet ISS. Gjennom intervjuene kommer det fram av at mye av det som ISS innfører ovenfor de ansatte er ISS sentralt sine arbeidsformer. Det viser liten grad av lokal tilpasning. ISS sin renholdsopplæring er et eksempel på dette. Dersom det ikke er mulig for ISS renholdere å delta i beslutninger i ISS sentralt, så fordrer dette at ISS må åpne opp for lokal medbestemmelse. Det innebærer å desentralisere en del av beslutningene og åpne opp for lokal tilpasning. Det er lite i undersøkelsene som tilsier at utviklingen går i denne retningen.

De ansatte i ISS har ingen medvirkning opp mot hotellet. Måtte for eksempel be om å få låne møterom til medlemsmøte. De fikk dette ønsket innvilget. Da hotellet skiftet ut dyner og puter, kontaktet ledelsen ved hotellet ISS («Anne» 2011 [Intervju]).

Ved utsetting av arbeidskraft går grunnlaget for ansettelsen fra å være et vanlig ansettelsesforhold til å være basert på en kommersiell avtale mellom bedrift/konsern og tilbyder av tjenesten. Det betyr at tilbyderen selger en tjeneste, og hotellet velger det tilbudet som virker mest formålstjenlig for hotellet. Denne avtalen har mye å si for den ansatte som blir satt ut og den ansatte er ikke part i forhandlingene om avtalen. Som leder i NAF sier «I denne avtalen, og i disse forhandlingene har ikke fagbevegelsen noen formalisert, eller uformell for den sags skyld rett til deltagelse. Det er kun dersom de har laget en avtale som strider direkte mot tariffavtalen at fagbevegelsen kommer på banen» (Hagensen 2011 [intervju]). Det er resultatet av forhandlingene rundt avtalen som senere legger rammen for ansettelsen av de tjenesteutsatte. Rommet de har for forhandlinger blir begrenset av hva som ligger i avtalen mellom bedrift og tilbyder. Siden renhold går over til å bli en del av en tjeneste som hotelledelsen betaler for, i stedet for at de er en del av hotellarbeidsstaben kan en forvente at kontakten med hotelledelsen endres. Og at de i stedet for å ville samarbeide med dem for å få et best mulig resultat, nå vil hotelledelsen sikre seg at de får det de har betalt for av ISS. På samme måte som ISS ikke vil betale renholderne for å gjøre mer enn det ISS får betalt for i henhold til avtalen med hotellet. Dette reduserer i følge de ansatte deres muligheter til å bestemme over sin egen arbeidsdag. Stenseth sier på spørsmål om utsettingen går utover den ansattes medbestemmelse, svarer hun at før så kunne man samarbeide med sin egen leder for renhold (husøkonomen) om å utføre ekstraoppgavene, mens nå skal man kun gjøre det man får beskjed om og at hotellet eventuelt må kjøpe tjenester som de før gjorde i stille perioder.

Samtidig som medbestemmelsen har blitt begrenset på grunn av den kommersielle avtalen, så blir også hva den ansatte kan være med å bestemme begrenset. Selv om renholderne formelt har en medbestemmelsesrett, så reduseres omfanget av hva de kan ha mulighet til å påvirke fordi den nye arbeidsgiveren ikke har den samme myndigheten over arbeidsstedet. Å kalle den som eier stedet for den «ultimate arbeidsgiver» blir derfor en treffende beskrivelse. Det er hotellet som bestemmer utformingen og legger rammene for hvordan ISS skal utføre arbeidet. De har heller ikke ansvaret for eller nærhet til hotellet utvikling og de vil kanskje ikke engasjere seg i like høy grad for hotellets ansikt utad. Det blir to parter for de ansatte å forholde seg til, ledelsen på stedet og arbeidsgiver. Fører det å gå fra å være to (arbeidsgiver, arbeidstaker) til tre parter (hotell, tjenesteleverandør og arbeidstakere), til en svekkelse av medbestemmelsen eller samarbeid mellom de ulike partene. Claus Jervell viser hvordan

utsettingen er en type ansvarsfraskrivelse hvor resultatet kan være at ingen av arbeidsgiverne tar ansvar for de tjenesteutsatte. Han mener de ansatte nå har kommet mellom «barken og veden» (Jervell 2010 [intervju]).

Før var renhold arbeidsgiverens representant i møte med kunden, det var samme arbeidsgiveren som bestemmer arbeidspresset, som også er ansvarlig for kvaliteten ovenfor kunden. Nå er ISS kun ansvarlig for overskuddet sitt og overfor hotellet, mens hotellet er ansvarlig for kunden. I denne modellen peker alle piler mot de som har vasket. (Jervell 2010 [intervju])

Jervell viser her hvordan samarbeidet mellom renhold og de to arbeidsgiverne, hotellet og ISS, blir vanskelig fordi grunnlaget for ansvarsforholdet blir pulverisert. De ansatte går fra å ha et gjensidig avhengighetsforhold til å ha to parter som begge presser dem på effektivitet og kvalitet i deres arbeid men ingen som tar ansvaret og samhandlingen med dem. Det å være ansatt av de som har ansvar for sluttproduktet kan være sentralt for å få arbeidsgiver til å føle ansvaret for deg som ansatt.

Ansvarsforholdet rundt renholderne er helt fragmentert og det enkleste for alle parter er å gi dem skylden i stedet for å ta ansvar for betingelsene de jobber under. Da kan vi godt snakke om formelle rettigheter, men uten den reelle maktbalansen, hjelper ikke formelle rettigheter. (Jervell 2010 [intervju])

I forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, er det et gjensidig avhengighetsforhold som går tapt ved utsetting i følge Wills. Det kan gjennom undersøkelsen virke som de ansatte i renhold blir presset av både hotellet og ISS for at de skal gjøre en bedre jobb. Men når de kommer med problemer i forhold til arbeidssituasjonen eller trenger noe fra arbeidsgiverens side, så er det ingen som stiller opp. Stenseth forteller at hotellene krever like bra kvalitet nå som vi hadde før, mens ISS krever at de skal vaske fortere. De ansatte blir i etterkant kontrollert av både hotellet og ISS, krever like bra renhold og hotellet krever kanskje bedre for nå kjøper de jo tjenesten. Hun mener dette blir et helt annet forhold (Stenseth 2011 [intervju]). Det samme erfaringer viser en av renholderne i undersøkelsen til Hege Hellvik. Det viser seg at utsetting av arbeidskraft i hotellsektoren fører til at det blir mer press på kvalitet og effektivitet, men mindre samarbeid og dialog.

En av renholderne fortalte at tre representanter ved hotellet hadde gått over rommet hennes i en time for å finne feil. "Et hår er nok" sa hun [...] Hun syntes det var vanskelig å måtte

forholde seg til hotellet og ISS samtidig. "Det er nesten som to oppdragsgivere" fortalte hun og følte at de som renholdere kom i mellom de to partene. Jentene mente at den nye direktøren også bidro til økt press på dem nettopp gjennom klagen som kom til husøkonomen til dem for hvert rom de måtte betale hotellet for fordi det ikke var rengjort godt nok. (Hellvik, Intervju renholdere ISS, ikke publisert)

Det selskapet som har ansvar for de som gjør rent har ingen umiddelbare økonomiske tap dersom den som rengjør ikke gjør jobben sin skikkelig. Derfor har heller ikke den renholdsansatte det forhandlingskortet i samarbeidet med sin egen arbeidsgiver som de hadde tidligere. For hotellet er det viktig at renhold gjør en god jobb, men hvis de kan få noen andre til å ta ansvaret for det og samtidig spare penger, så kan det være en fordel for dem. Det vil heller ikke sette dem i et spesielt dårlig lys dersom de ansatte ikke blir behandlet som de skal fordi de ikke lenger er ansvarlig ovenfor dem. La oss si at ISS tar over, de ansatte får en hardere arbeidsdag fordi de blir hardere presset. De ansatte sier fra til sin fagforening som igjen går til media med nyheten om at de ansatte ved dette hotellet blir dårlig behandlet. Dette vil ikke lenger være hotellets ansvar, siden det ikke gjelder deres egne ansatte. Hotellet kan derfor til en viss grad skrive fra seg ansvaret og behandlingen av de ansatte i renhold trenger ikke gå like mye utover hotellets drift som om de hadde vært direkte ansatt hos dem. Underleverandør systemet gjør ansvarsforholdet blir mer uklart og bedriftene blir mindre sårbare for kritikk. Hotellet fraskriver seg dermed ansvar for de ansatte og det gjensidige avhengighetsforholdet blir svekket. Kilden til inntjening, hotelldriften, skiller seg fra en del av de som jobber ved den.

Påvirker det å bli satt ut de ansattes mulighet til å bygge stabile og tillitsfulle relasjoner med arbeidsgiver?

Caset i offshorebransjen, viser hvordan det å ha vært lenge på en plass gir en type makt og posisjon som gjør at du får innflytelse som fagforening. Bruk av ekstrahjelp i stedet for fast ansatte og det å ikke være ansatt hos eieren av arbeidsplassen vil sannsynligvis svekke fagforeningen og de ansattes medbestemmelse. Fordi det viser at mangel på forfeste gjør at det er vanskelig å skape samholdet og tryggheten som må til for å kunne stille krav og ha medbestemmelse. Både intervjuet med Claus Jervell og caset offshore kan vise at problemet for outsourced renholdsarbeidere er mer omfattende enn at renholderne er en ressurs svak gruppe med høy andel med innvandrerbakgrunn. Jervell viste til hvordan renholderne ikke var

så vanskelig å organisere likevel og offshore viser hvordan fragmentering svekker selv om det er snakk om en tradisjonelt mer ressurssterke grupper.

Ekofisk operatørene er kjempesterke og har høy grad av medvirkning på arbeidsplassen. De jobber hos eierne – de som eier feltet. De er alltid på samme plassen, fast ansatt. En ser at du er permanent og ledelsen skiftes ut. Godt gammeldags tak på ledelsen, det fungerer rimelig godt (Ellingsen 2011 [telefonintervju]).

De ansatte ved hotellet beskriver seg selv som en del av hotellvirksomheten og viser en klar tilhørighet til drifta der de jobber. Det er hotellet som er arbeidsplassen og det fellesskapet de bidrar i. Deler av den en norske mikromodellen handler om “samarbeid om utvikling”. De som blir satt ut har ikke lenger noe system for innflytelse på utviklingen der de jobber. De blir organsiatorisk skilt ut fra virket der de jobber, og mister dermed muligheten til å bidra diskusjonene for videreutvikling av stedet. Dette vises i de intervjuedes uttalelser om at de kun kan “blande seg inn” dersom avtalen mellom oppdragsgiver og hotellet er tariffstridig eller helt klart over grensa.

I alle foreninger så hjelper det å være der lenge. Etter hvert så glir man inn og begynner å stille krav. Men det er først når du har vært på ett sted lenge, når du har gått varm, ja da har du gått varm.. Og denne tanken liker de ikke.. Derfor prøver de å redusere antallet som er der fast, til færrest mulig. Og de blir ikke varme nok. Varme nok – består av å bygge nettverk. Og bli trygg, er du trygg så kan du mene noe (Ellingsen 2011 [telefonintervju]).

Det er liten tvil om at den situasjonen eller det Hernes omtaler som moderne lederskap er vanskeligere å oppnå ved utsetting av arbeidskraft. Dersom ISS fortsetter med å sende ansatte på ulike plasser blir det vanskelig å oppnå forutsigbarhet for de ansatte. Resultatene i undersøkelsen viser at ISS som arbeidsgiver har lav tillit blant ansatte og fagforeningen generelt. Det er lite eller ingen samarbeid mellom de tjenesteutsatte og ISS, de har møter med hverandre, men tillitsvalgte melder fra om at ISS ikke hører på dem.

Outsourcing er egentlig en fraskrivelse av ansvar – det er bare penger, alt måles i penger. Det menneskelige forsvinner, det blir ikke sett lenger. Den enkelte må ses og høres («Anne» 2011 [Intervju]).

Konklusjon medbestemmelse

Betyr ansettelse hos andre enn eier på arbeidsplassen et tap i medbestemmelse?

Spørsmålet om utsettelse av arbeidskraft svekker medbestemmelsen på arbeidsplassen var det spørsmålet hvor de intervjuede i arbeiderbevegelsen var mest vage i sine argumenter. Og dokumentanalysen av LO og fagbevegelsens uttalelser viste nærmest ingen resultater på tema. Tross dette viste det seg at dette var den delen av undersøkelsen som viste klareste resultater. Det at man får redusert innflytelse over eget arbeid var både et resultat i casene som ble studert og en klar strukturell effekt i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i en utsatt bedrift.

Argumentet til arbeiderbevegelsen om at ansvarsforholdet pulveriseres og at man kommer lenger vekk fra å ha innflytelse på «ultimat arbeidsgiver». Dette kan sees i ISS-ansattes situasjon i dag. ISS har arbeidsgiverrollen for de ansatte i renhold, men de har ikke beslutningsmyndighet over hotellet og hotellet har ikke lenger ansvaret for renhold. De ansatte viser tydelig at de ikke har noe sted å gå med sine utfordringer. De som blir satt ut blir skilt fra de som har makten på arbeidsplassen og det finnes ikke i dag bestemmelser eller kanaler for utsattes innflytelse ovenfor arbeidsgiver på stedet. De ansatte har ingen innflytelse på avtalen mellom oppdragsgiver og tjenesteleverandør når den inngås, og heller ikke for å kunne påvirke beslutninger på arbeidsplassen i sin alminnelighet.

Påvirker det å bli satt ut de ansattes mulighet til å bygge stabile og tillitsfulle relasjoner med arbeidsgiver?

Den norske mikromodellen om “samarbeid om utvikling” vanskeliggjøres når de blir satt ut til en tjenesteleverandør. Resultatene i punkt 5.1 viser hvordan utsetting av arbeidskraft er en middel for at arbeidsgiver kan organisere seg vekk fra plikter. Både med flere ekstravakter og flytting av ansatte mellom arbeidsplasser viser at forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker blir mindre stabilt og resultatet blir redusert tillit. Dette går også ut over medbestemmelsen. Kontrollcasen i offshore viser hvordan det å være en stabil fagforeningsklubb på en arbeidsplass over lengre tid har mye å si for å kunne ha medbestemmelse på arbeidsplassen.

Medbestemmelse over et selskaps framtidsutsikter og investeringer blir klart begrenset når ansatte blir satt ut. Renholderne føler fortsatt tilhørighet til hotellet, men har ingen

medbestemmelse der. Store konsern, som for eksempel ISS, med mange ansatte spredt rundt har nok mindre muligheter for å inkludere sine ansatte i framtidsutsikter enn andre.

6 Endringenes betydning for den norske modellen

Grunnleggende elementer ved den norske modellen blir utfordret i de endringsprosessene som er omtalt i de tidligere kapitlene. I dette kapitlet vil jeg sammenfatte endringenes betydning for den norske modellen ut i fra resultatene i min undersøkelse.

Som kommentert i bakgrunnskapitlet har endringer i næringslivet ført til at direktører har mistet makt til investorene og at nasjonalt nivå har mistet makt til internasjonalt nivå. Flere mener at dette igjen fører til at en ”bryter” klassekompromisset ved å de ansatte får mindre medbestemmelse på arbeidsplassen. Dette gjør det vanskelig for fagbevegelsen å bruke trepartssamarbeidet til å fremme økt innflytelse og sosiale reformer. Et mye brukt argument i debatten om utfordringer for den norske modellen i dag er at social partnershipmodellen ikke fungerer i dag, men tilhører forholdene da modellen oppsto. Hvorvidt dette er rett eller galt skal jeg ikke ta stilling til her, men det er tydelig at systemet hviler på god kommunikasjon og tillit mellom partene i arbeidslivet. ”Suwimon”, tillitsvalgt i renhold sier at ISS er umulige å snakke med. Hun mener det er viktig å gjøre noe nå og at hun står i en maktesløs posisjon. På spørsmål om hva som kan gjøres med situasjonen når de ikke kan gå til hotelledelsen, så svarer hun at mange av ansatte ønsker å streike, men at det kan de ikke. Randi Stenseth hadde fortalt henne at det ikke var mulig på grunn av avtalen med HSH (arbeidsgiverforeningen) om at man ikke kan streike lokalt og at streiken må være nasjonal. I posisjonen i dag står hun som tillitsvalgt uten mange mulighet for å gjøre noe.

”En helt fundamental forutsetning for en koordinert lønnsdannelse er sterke sammenslutninger både på arbeidstaker – og arbeidsgiversiden. En fragmentert arbeidsgiverside umuliggjør koordinering like mye som en svak arbeidstakerside (Longva 2007, 161).

Den norske modellen har som ett av sine kjennetegn det gode forhandlingssamarbeidet mellom partene i arbeidslivet. Som vist i kapittel fem fører utsetting av arbeidskraft til at eieren, den som sitter med det økonomiske resultatet for virksomheten man jobber på, og den

ansatte blir separert. Den ansatte fortsetter å bidra der den jobber, men den som lønner den er frakoblet fra stedet. Fagbevegelsen mister da sin mulighet til å regulere sine krav ut i fra bedriftens økonomi. Fagbevegelsen har på den ene siden krevd høye lønninger for sine medlemmer, det norske lønningsnivået er jevnt over høyere enn i mange andre land. Men på den andre siden har fagbevegelsen vist moderasjon i nedgangstider hvor næringslivet har hatt behov for det. Dette er noe av kjernen i modellen, og en av grunnene til at den har vist seg å være vellykket. Skiller en de ansatte fra bedriftene der inntjeningen ligger, tar man bort noe av grunnlaget for dette systemet. Og arbeidsgiver frikobler seg da på et vis fra den gjensidige avhengigheten som trepartssamarbeidet har hvilt på.

Fagbevegelsen har en såpass god organisering og godt samarbeid med stat og arbeidsgivere at tross endringer i organisering av arbeidslivet og fragmenteringsprosesser viser fagbevegelsen en evne til omstilling. Samtidig skal vi ikke undervurdere lokalplanets viktighet for modellen. Det er et risikabelt å måle modellens styrke ut fra det sentrale trepartssamarbeidets ve og vel. Tidligere SSB-direktør, professor i økonomi og riksmeklingsmann, nå avdøde Svein Longva konkluderer i sin oppsummering av artikkelen ”Frontfagsmodell og lønnsdannelse i en globalisert verden” med at koordinert lønnsdannelse er avhengig av at ”den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver opplever prosessen som rimelig og rettferdig på tvers av næringer og yrkesgrupper” (Longva 2007:168). Hvis det oppleves som om urimeligheter og skjevheter får utvikle seg over tid, vil hele byggverket stå i fare for å falle sammen og globaliseringen av økonomien ”vil virke direkte inn på dette” (ibid.). Flere av de intervjuede fortalte at de nå var redde for at det fagforeningene har jobbet fram gjennom lang tid er på vei til å gå tapt. I tillegg til at de mener at den norske modellen ikke gjelder dem, de var langt fra å oppfatte prosessene som rimelige og rettferdige.

Jeg er redd for at de velferdsordningene som fagbevegelsen har kjempa fram er i ferd med å svekkes. Og jeg er redd for at den norske modellen ikke gjelder for alle i Norge, den gjelder ikke for alle. Jeg mener da at det er viktigere enn noen gang for nå er det så mye liberalisering av markedsøkonomi, og utsetting og fleksibilitet og ja, jeg tror virkelige at vi har det vi har gjennom fagbevegelsen i over 100 år, også svinner det bort (Stenseth 2011 [intervju]).

Ved utsetting er det vanligst å sette ut støttefunksjoner, som ofte er de arbeidstakere med lavest utdanning. Den norske modellen er bygd opp med sentrale oppgjør, hvor de sterke lønnsgruppene viser moderasjon og solidaritet med de svakere gruppene. Men systemet er sårbart, dersom de sterkeste gruppene innenfor middelklassen mister viljen til å moderere sine krav i solidaritet med andre mindre ressurssterke grupper, så kan det svekke systemet.

I kap 3.2, peker Dølvik og Vartiainen på at i de senere årene har vi sett økte krav fra høyt utdannede grupper med argumentasjon om at de taper i de solidariske sentrale oppgjørene. LOs tidligere kjernegruppe, industriarbeiderne er svekket og de dominerende gruppene i dag er høyt utdannet offentlig ansatte og lavt utdannet i tjenestesektoren. Flere har pekt på disse tendensene til at de høyt utdannede i større grad ønsker individuelle oppgjør og økt lønn til høyt utdannede og andre mer ressurssterke grupper. Akademikerne er et forbund som representerer deler av denne gruppen, og på deres hjemmesider argumenterer de for økt lønnsdifferensiering i det norske arbeidsmarkedet. De skriver at Akademikerne vil særlig jobbe for: en lønnspolitikk som fremmer desentralisert og markedsbasert lønnsdannelse, med differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar.» (Akademikernes hjemmesider 1998). Videre skriver de at «det må bli større politisk og kulturell aksept for differensiering mellom utdanningsgrupper i samfunnet slik at utdanning i større grad enn i dag anerkjennes som utgangspunkt for lønnsdifferensiering. Lønnsdifferensiering bør brukes aktivt for å kanalisere samfunnets kunnskapsressurser dit de kan nyttiggjøres best.» (Akademikernes hjemmesider 1998) Denne holdningen går imot ideen om solidariske lønnsoppgjør og ideen om at de fagutdannede eller ressurssterke skal «dra med seg» de uten utdanning. Det går også mot ideen om industrimodellen som forsøker å organisere de ansatte uavhengig av utdanning. Akademikerne er ikke et LO forbund og derfor ikke et eksempel på hva LO kan komme til å mene dersom separasjonen blir for stor. Men separasjonen kan føre til at ansatte og medlemmer også i LO slutter å støtte opp om LO sin modell med lønnsutjevning. Samholdet i Landsorganisasjonen kan svekkes dersom de som jobber på gulvet blir organisatorisk atskilt fra de som er ansatt høyere i systemet. Ved utsetting av arbeidskraft blir grupper separert både ved at de får ulike arbeidsgivere og industrimodellen med en arbeidsplass - en fagforening kan falle bort.

Dersom man organisatorisk skiller de ulike gruppene blir modellen enda mer avhengig av solidariteten fra de sterke gruppene enn hvis de inngår i de samme oppgjørene. Dette kan være med på å øke avstanden mellom dem. Færre kontaktflater gir mindre nærhet. Og

solidaritet er sannsynligvis vanskeligere å skape mellom grupper som ikke har noe med hverandre å gjøre. Fragmenteringen og oppstykkingen av arbeidslivet kan svekke fagbevegelsens mulighet for å fortsatt fungere som en samlende kraft for ulike sosiale lag/yrkesgrupper i Norge.

Det norske systemet er bygd opp på den måten at det er "kjøttvekta" som har noe å si på grad av medvirkning på arbeidsplassen (Engelstad m.fl. 2003, 222). Å sette ut de ansatte med svakest innflytelse, gjør at balansen på kjøttvekta forrykkes. Nyttaylorismen med økt kontroll over arbeidstakere og mer oppdelte arbeidsoppgaver er med på å gjøre skille mellom a - og b-laget tydeligere. Nyttaylorismen skiller seg, som tidligere sagt, fra taylorismen ved at den er styrt gjennom arbeidsmarkedet i stedet for å være produksjonsstyrt, den baserer seg på lønnsdifferensiering og fleksibel tilgang på arbeidskraft. Den differensierer mellom kvalifiserte vs. ukvalifiserte arbeidskraft. Dette sammen med et mer oppstykket arbeidsmarked hvor de sterke gruppene skilles fra de med mindre innflytelse med å få ulike arbeidsgivere er to tendenser som kan være truende for fagbevegelsen og velferdsstaten sin mulighet til å samle arbeidstakerne og sørge for at de sosiale gruppene i samfunnet ikke skiller lag. I begge casene har fragmenteringsprosesser som utsetting av arbeidskraft vist at det svekker de lokale fagforeningens mulighet til å forsvare rettighetene til sine medlemmer. Men dette viser også hvordan det å ha et større konsern hvor man kan sende folk rundt, gjør at det er vanskeligere for de tillitsvalgte og deres fagforeninger å sørge for at de ansattes rettigheter blir beholdt, fagforeningen mister taket og kontrollen på arbeidsplassen.

I min undersøkelse har jeg vist at de gruppene som blir outsourcet får dårligere arbeidsvilkår og redusert mulighet for å få gjennomslag for sine krav. Det er det i seg selv et problem om større deler av arbeidsstyrken faller fra lønns- og rettighetsmessig. En del av beskrivelsen av den norske modellen er nettopp et egalitært system, med stor middelklasse og et arbeidsliv med gode arbeidsforhold, stabilitet og tillit. (Hernes 2006) Dette svekker den norske modellen fordi modellen baserer seg på å gjelde hele arbeidsmarkedet.

Ja jeg er redd for at de velferdsordningene som fagbevegelsen har kjempa fram er i ferd med å svekkes. Og jeg er redd for at den norske modellen ikke gjelder for alle i Norge, den gjelder ikke for alle (Stenseth 2011 [intervju]).

7 Oppsummering og sluttkommentar

I denne oppgaven har jeg funnet at utsetting av arbeidskraft svekker fagbevegelsen på arbeidsplassene, og at dette undergraver sentrale deler av den norske modellen.

Jeg har kommet til denne konklusjonen ved å ta for meg utsetting av arbeidskraft som en av flere endringer innenfor norsk arbeidsliv som er resultat av den økonomiske globaliseringen. Jeg har stilt tre spørsmål til norsk arbeiderbevegelse om hvordan denne omorganiseringen kan påvirke ansattes rettigheter og fagbevegelsens posisjon. Etter å framstille fagbevegelsens argumenter har jeg gjennom mine undersøkelser i hotell- og restaurantbransjen, samt i fagforeningen Industri Energi, prøvd ut arbeiderbevegelsens argumentasjon.

Jeg har gjort intervjuer og dokumentanalyse på de ulike nivåer i fagbevegelsen. Det å jobbe direkte med de som organiserer medlemmer på arbeidsplassen og det å representere disse på et høyere nivå er to ulike posisjoner og kan føre til at man oppfatter utfordringene i norsk arbeidsliv ulikt. Generelt så ble jeg overrasket over hvor lite fokus det er på tema fra LO sentralt, sett i sammenheng med hvor mye utsetting av arbeidskraft svekker fagforeningene lokalt. Dette kom spesielt tydelig fra i dokumentsøkene, hvor det var svært lite oppmerksomhet og fokus på utsetting av arbeidskraft fra LO sentralt sin side.

Som svar på det første spørsmålet i undersøkelsen, hvordan tjenesteleverandørbransjen fungerer som arbeidsgiver sett fra fagbevegelsens ståsted viser det seg i undersøkelsen at det var samsvar mellom arbeiderbevegelsens argumentasjon om effektene av utsetting og erfaringene gjort på lokalt plan. Som svar på spørsmål to om samhold i fagbevegelsen og spesielt på spørsmål tre om medbestemmelse finner jeg i denne oppgaven at det er større grad av misforhold mellom oppfattelsene omkring disse utfordringene mellom dem som organiserer fagforeningsmedlemmer direkte på arbeidsplassen, og LO-ledelsen. Det virker som arbeiderbevegelsen har mye kunnskap når det kommer til utfordringer på lønns – og arbeidstidsbestemmelser, men at de ikke er tydelige nok på hva som skjer når arbeiderfellesskapet stykkes opp. Det virker også som at LO sentralt har bedre oversikt over hva som skjer i industrien enn i servicebransjen. Det er kanskje ikke så rart, siden fagbevegelsen historisk har stått sterkest i industrien, men det er desto viktigere at de blir sterke i servicebransjen, som vokser i omfang. Det er derfor grunn til å legge vekt på hva som kan påvirke samhold, eventuelt fravær av samhold, mellom ulike grupper i fagbevegelsen.

Hovedcasen hotellbransjen, og kontrollcasen Industri Energi, er svært samstemte på hva som er farene med oppsplitting i arbeidslivet. De poengterer mye av de samme utfordringene. Industri Energi har over lenger tid organisert ansatte på arbeidsplasser hvor utsetting av arbeidskraft har blitt gjennomført. De bekrefter at tendensene en ser i hotell ikke kun er oppstartsproblemer, men strukturelle utfordringer som går direkte på hva som må til for å kunne drive effektiv fagforeningsvirksomhet. Samtidig viser kontrollcasen at dersom man har en sterk nok klubb, så kan man få til mer enn det hotelltillitsvalgte ser for seg som mulig. Når de intervjuede fra Industri Energi forteller om hvordan Ekofisk-klubbene har medbestemmelse og samarbeid med ledelsen, så blir det tydelig hva man kan få til som fagforening dersom man greier å bygge opp en sterk nok klubb på stedet. Men de intervjuede i Industri og Energi er tydelige på at det er vanskelig å bygge opp en sterk fagforening dersom man ikke har kontinuitet og en stabil posisjon på arbeidsplassen. Det at Industri Energi ikke er representert på Gjøfæltet hvor grunnbemanningen er lav, underbygger hypotesen om at man må ha de organisatoriske og fysiske kontaktene og nettverket for å kunne bygge seg sterke.

Jeg skal ut i fra undersøkelsen jeg har gjennomført, svare på spørsmålene. På det første spørsmålet har jeg vist at slik det ser ut i dag så fungerer tjenesteleverandørbransjens overtakelse svekkende på arbeidstakers arbeidsforhold. Det viser seg at utsetting av arbeidskraft er en effektiv måte for arbeidsgiver å organisere seg bort fra plikter. Ved å ha muligheten til å flytte på ansatte og øke andelen ekstrahjelp er det lettere å presse ansatte til jobbe fortere. En annen konsekvens av utsetting av arbeidskraft er at det skapes avstand mellom et steds overskudd og de ansattes lønn. Dette bidrar derfor til å skille det gjensidige avhengighetsforholdet mellom arbeid og kapital og ansattes mulighet til å ta del i en bedrifts overskudd svekkes.

På spørsmål to har jeg vist at klubber som tidligere var samlet stykkes nå opp, og de ansatte har mindre mulighet til å stå samlet. I hotellcasen er de som blir satt ut en mindre ressurssterk gruppe enn resten av de ansatte på arbeidsplassen og har større problemer med å oppnå samarbeid med og innflytelse med arbeidsgiver enn de andre gruppene. Det var lettere for dem å oppnå dette når de var i samme fagforeningsklubb som de andre ansatte på hotellet. Samtidig viser kontrollcasen at det å ikke tilhøre grunnbemanningen på et sted, svekker dine rettigheter uansett om du er renholder eller elektriker. Dette viser at fragmenteringen i seg selv er med på å svekke fagbevegelsen og de ansattes rettigheter.

I tillegg har jeg vist at fagforeninger kommer opp i dilemmaer og utfordringer når medlemmer skifter arbeidsgiver uten å skifte arbeidsplass og at det er uklart hvilket fagforbund de skal tilhøre. Et av fagbevegelsens virke og mål har vært å samle arbeidstakere, skape allianser og samhold i tillegg til å drive en solidarisk omfordelingspolitikk. Dette for at det ikke skal oppstå for høye ulikheter i samfunnet og for at de skal stå samlet og dermed sterke. Mulighetene for fagbevegelsen å oppfylle denne rollen svekkes ved outsourcing.

Til det siste spørsmålet om medbestemmelse på arbeidsplassen viser undersøkelsen klare resultater både i at den faktiske medbestemmelsen blir svekket med utsetting av arbeidskraft, en også at utsettinger i en viss grad er nødt til å svekke den ansattes innflytelse. Den ansatte hos tjenesteleverandøren fortsetter å ha sin innflytelsesrett med sin arbeidsgiver, men siden arbeidsgiveren ikke er eier av stedet har arbeidsgiveren mindre beslutningsmulighet ovenfor saker som angår arbeidsplassen til den ansatte. Dessuten er det oftere at arbeidstaker er fysisk adskilt fra sin arbeidsgiver. Den ansatte har ingen medbestemmelsesmulighet opp mot arbeidsgiveren på arbeidsplassen. I tillegg viser undersøkelsen at deler av det gjensidige avhengighetsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker blir svekket. Generelt virker det som fagforeningene har store utfordringer dersom de skal oppnå/opprettholde den delen av den norske mikromodellen som går på medvirkning og samarbeid for de som er tjenesteutsatte.

Hvorvidt oppstykkingen og fragmenteringen en ser i arbeidslivet i dag kommer til å påvirke norske arbeidsplasser og den norske modellen, kommer mye an på om fagbevegelsen klarer å organisere og styrke seg slik at de ikke mister sin posisjon på norske arbeidsplasser. Det kan bli viktigere for fagbevegelsen å bli sterke i tjenestebansjen i framtida, spesielt med tanke på at Norge mister arbeidsplasser innenfor industrien, som er fagbevegelsens tradisjonelt sterke område. Faren er at fagbevegelsen kan ende opp med å organisere de «privilegerte» statsansatte og bare den ressurssterke delen av befolkningen.

Jeg finner gjennom dokumentanalysene og intervjuene at verken Landsorganisasjonen, Hotell- og restaurantarbeiderforbundet eller arbeiderbevegelsen generelt har klare planer eller strategier for hvordan de skal takle en stadig svekket posisjon i arbeidslivet. Spesielt innenfor Hotell- og restaurantarbeiderforbundet ser det ikke ut som de har kapasitet til å styrke sin posisjon som fagforening i forhold til oppslutning eller innflytelse, de sier selv at mye av

arbeidet deres består i brannslukning. Det virker som utsetting av arbeidskraft og lavere andel fast ansatte hemmer dem ytterligere i å oppnå dette.

Jeg har i denne oppgaven funnet blant annet at fagforeningenes medlemmer mister medbestemmelse på arbeidsplassen ved utsetting av arbeidskraft. Forhandlingene og utførelsen av avtalen om utsettingen er en arena hvor de lokale klubbene ikke har medbestemmelsesrett. I tillegg mister de som blir satt ut muligheten til å ha medbestemmelse opp mot arbeidsplassen de jobber på. Dersom fagbevegelsen her skal ha mulighet til å beholde rett om innflytelse bør det etableres løsninger for å kompensere det tap av medbestemmelse som de outsourcede har mistet på arbeidsplassen de jobber på i tillegg til bedriften de er ansatt hos.

Det foregår nå diskusjoner i LO-systemet om hvordan de kan organisere seg for å stå samlet og sterke. Ett av forslagene er å innføre vertikal avtaledekning. (Fellesforbundet 2011). Vertikal organisering i fagbevegelsen kan være ett skritt i riktig retning for å unngå en splitta og svekket fagbevegelse. Prinsippet om en samla fagbevegelse som organiserer fra topp til bunn er viktig for å opprettholde den norske modellen.

Litteraturliste

Abergbach, Joal D og Rockman, Bert A (2002) "Conducting and Coding Elite Interviews"
PS: Political Science and Politics, Vol. 35, No. 4. (Dec., 2002), side 673-676

Akademikerne (1998). *Idégrunnlag*. <http://www.akademikerne.no/idgrunnlag>
[Lesedato 17.10.11]

Andersen, Svein S. (1997). *Case-studier og generalisering: forskningsstrategi og design*.
Bergen: Fagbokforlaget.

Andersen, Bjørn, & Byrkjeland, Martin (2001). *Industrielle endringsprosesser og organisasjonsutfordringer: LO industri mot 2010: del A* (Vol. 348). Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.

«Anne» (2011) *Intervju*. 20. april

Bergene, Ann Cecilie, Endresen, Sylvi B. & Knutsen, Hege Merete (2010). *Missing links in labour geography*. Farnham: Ashgate.

Bergene, Ann Cecilie, Jordhus-Lier, David og Underthun, Anders (2010). "En introduksjon til arbeidsgeografi: Nyttige perspektiver for norsk arbeidslivsforskning?" *Søkelys på arbeidslivet* 03/2010

Bergh, Trond (2010). *Avtalt spill: 75 år: hovedavtalen LO-NHO*. Oslo: LO.

Bergstrøm, Gøran og Boreus, Kristina (2000). *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig textanalys*. Lund: Studentlitteratur.

Bodding, Knut (2010) *Intervju* 10. desember

Bosch, Gerhald (1999). *Differensiering og fleksibilisering av arbeidstiden: på leting etter et nytt arbeidstidsparadigme* (Vol. 284). Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.

Bøhren, Øyvind & Ødegaard, Bernt Arne (2000). *Corporate Governance and economic performance in Norwegian Listed firms*. Report 11-2000. Norwegian School of Management BI: Sandvika

Christensen, Stig: "Stuepike vil bli i Fellesforbundet", *Magasinet*
<http://www.magasinet.org/article5238427.ece> [Lesedato 20.04.11]

Dølvik, Jon Erik (2007) ”Introduksjon” kapittel i *Det store Hamskiftet*. Oslo: Gyldendal.

Dølvik, Jon Erik og Juhana Vartiainen (2002) *Globalisering og europeisk integrasjon, utfordringer for lønnsdannelsen og kollektivavtalene i de nordiske land*. Report No 7:2002

Ellingsen, Berit (2010). “Hotellarbeidsplasser under globalt trykk”. Oslo: Forskningsrådet
<http://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?c=Nyhet&cid=1253954470804&p=1232443453173&pagename=vam/Hovedsidemal> [Lesedato 20.10.10]

Ellingsen, Einar (2011) *telefonintervju* 11.april

Ellingsæter, Anne Lise (2009). *Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Elstad, Lotta (2007) *En såkalt drittjobb*. Oslo: Manifest analyse.

Elstad, Lotta og Marsdal, Magnus E. (2010) *ISS-metoden. Outsourcing og arbeidsmiljø ved hoteller i Oslo-området*. Rapport nr 2-2010. Oslo: Manifest analyse
http://www.manifestanalyse.no/-/page/show/5651_issmetoden?ref=mst
[Lesedato 02.04.11]

Engelstad, Fredrik. (2003). *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Falkum, Eivind (2010) *Norwegian economy – what does the Nordic Model have to do with it?* Birmingham Business School – Dept of Political Science, 13.12.2010, FAFO
<http://www.fafo.no/pers/bio/efa-paper-101213.pdf> [Lesedato 02.04.11]

Fellesforbundet.no (2011) *Vedtatt på Fellesforbundets landsmøte* Publisert: 17. oktober
<http://www.fellesforbundet.no/Forbundslederen-har-ordet/Publisert-2011/Et-godt-landsmote/>
[Lesedato 26.10.2011]

George, Alexander L. & Bennett, Andrew (2005). *Case studies and theory development in the social sciences*. Cambridge, Mass.: MIT Press.

Gerring, John. (2007). *Case study research: principles and practices*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hagensen, Erna (2011) *Intervju* 10.mars

Hellvik, Hege (2011) *Outsourcing av stuepiker – ett år etter hotellarbeideres møte med endringer på arbeidsplassen*. Masteroppgave. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo

Hernes, Gudmund (2006). *Den norske mikromodellen: virksomhetsstyring, partssamarbeid og en sosial kapital: Fafos rådsprogram 2006-2008* (Vol. 2006:25). Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo

Hicks, J.R. (1939, 2. utgave 1946). *Value and Capital: An Inquiry into Some Fundamental Principles of Economic Theory*. Oxford: Clarendon Press.

ISS. *En enklere hverdag*. <http://www.iss-fruktservice.no/om-oss.aspx>
[Lesedato 15.03.11]

Jervell, Claus (2010) *Intervju* 22.desember

Kjeldstadli, Knut (2010) *Arbeiderhistorie 2010. Årbok for arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek*. Norge og Norden: LO media.

Landsorganisasjonen (2011). *Advarer mot midlertidighet. Informasjon og rådgivning*.
<http://www.lo.no/s/arbeidsliv/arbeidsmiljolooven-og-regelverk/advarer-mot-midlertidighet/>
[Lesedato 11.06.11]

Landsorganisasjonen (2010). *Hovedlinjer for hovedoppgjøret i 2010. Informasjon og rådgivning*.
<http://www.lo.no/s/LonnTariff1/Tidligere-tariffoppgjor/Tariff-2010/Hovedlinjer-for-hovedoppgjoret-i-2010/> [Lesedato 02.04.11]

Landsorganisasjonen (2009). *LOs vedtekter 2009 - 2013*. <http://www.lo.no/u/Om-LO/Organisasjonen-LO1/Vedtekter1/LOs-vedtekter>

Larsen, Bjørn-Marius og Førland, Ola Saua ((2007) *Outsourcing fra industrien – Industriens betydning for sysselsettingen synes å være betydelig undervurdert*. Stavanger: Asplan Viak.

Lier, David Christoffer (2009). *The practice of neoliberalism: responses to public sector restructuring [sic] across the labour-community divide in Cape Town* (Vol. 2009:12). Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.

Lier, David Christoffer (2010). *Hotel workplaces in Oslo and Akershus* (Vol. 2010:106). Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.

Longva, Svein (2007). "Frontfagsmodell og lønnsdannelse i en globalisert verden", side 153 - 169, kapittel i *Tariffavtalen som formet Norge, verkstedsoverenskomsten 100 år*. Oslo: Pax

NAV (2006). *Kunnskap og erfaringer fra IA-arbeid i Hotell og restaurant* Oslo: Rikstrygdeverket

Nergaard, Kristine og Stokke, Torgeir Aarvaag (2010): *Behandling av grensetvister i LO og forbundene*. Fafo-rapport 2010:17-

Nordahl, Konrad (1973). *Gode arbeidsår*. Oslo: Tiden

NOU 1999: 34. *Nytt millennium – nytt arbeidsliv?* Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/krd/dok/nouer/1999/nou-1999-34/5/2.html?id=356568>
[Lesedato 15.03.11]

Pedersen, Roy: "Aksjonerte mot outsourcing og innleie, Roy Pedersen, fra konferansen «Kampen for faste ansettelser". <http://www.avd25.no/default.asp?id=2136>
[Lest 10.03.2011]

Pedersen, Roy (2011) *Intervju* 25.mars

Seiersted, Francis (2007) "Arbeidermakt versus eiermakt", side 115 – 129, kapittel i *Tariffavtalen som formet Norge, verkstedsoverenskomsten 100 år*. Oslo: Pax

Skjeseth, Alf (2007) "Økt press på norsk bedriftsdemokrati". Klassekampen 20.06.2007
<https://web.retrieverinfo.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=05501020070620137799&serviceId=2>
[Lesedato 15.03.11]

Stenseth, Randi (2011) *Intervju* 13.april

Stenseth, Randi (2011) *Opptak konferanse* 01.mars

Stenseth, Randi (2011) *Telefonsamtale* 21.oktober

Stokka, Ommund (2011) *I organisasjonskamp*. <http://www.avd25.no/default.asp?id=2328>

[Lesedato 15.09.11]

Stokka, Ommund (2011) *Intervju* 3. mars

Suwimon” (2011) *Intervju*. 09. mai

Tillitsvalgtåret, medlemsfortrinn. Landsorganisasjonen (2001)

<http://www.fva.no/forening/dokumenter/tillitsvalgtaaret.pdf>

[Lesedato 10.03.11]

Tranøy, Bent Sofus. Jordfald, B., & Løken, E. (2007). *Krevende eierskap: statlig eierskap mellom finansiell styring og industrielle ambisjoner: Fafos Rådsprogram 2006-2008* (Vol. 2007:20). Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.

Wahl, Asbjørn (2009) B *Bidrag til studiehefte for LO Ungdom*
http://www.aswahl.net/arbeidsliv/090801arbeidsliv_i_endring.html

[Lesedato 15.03.11]

Wahl, Asbjørn (2009), A. *Velferdsstatens vekst – og fall?* Oslo: Gyldendal Arbeidsliv

Wills, Jane. (2008). “Subcontracted employment and its challenge to labor.” *Labor Studies Journal* 15. Oktober 2008.

Vedlegg

Dokument og intervjuoversikt

Gruppe 1: Jobber som eller direkte med ansatte i renhold/hotell

A) Hotell

Navn	Rolle	Sted og Dato	Intervju
“Anne”	Tillitsvalgt hotell	Oslo, 20. april 2011	Opptak
”Suwimon”	Tillitsvalgt renhold, ISS	Oslo, 09.mai 11	Opptak
Randi Stenseth	Nestleder hotell og restaurant	Oslo, 13.april 2011	Opptak
Randi Stenseth, konferanse	Nestleder hotell og restaurant	Manifest konferanse om den norske modellen Oslo, 01.mars 2011.	Opptak fra innlegg på konferansen
Claus Jervell	Tidligere tillitsvalgt og sentral i HRAF, utdannet kokk	Oslo 22.desember 2010	Opptak

B) Renhold NAF

Navn	Rolle	Dato sted	Intervju
Erna Hagensen	Leder NAF	Oslo, 10. mars 2011	Opptak

Gruppe 2: Jobber lenger oppe i LO systemet

Navn	Rolle	Dato sted	Intervju
Knut Bodding	LO sentralt, Avdelingsleder i forhandlings og HMS avdelingen.	Oslo 10.desember. 2010.	Opptak

Roy Pedersen	Leder LO i Oslo, bakgrunn fra byggbransjen.	Oslo 25. mars 2011	Opptak
Anders Skattkjær bakgrunnsintervju.	Nestleder i fellesforbundet	Oslo	Opptak
Dokumentene i dokumenanalysen			

Gruppe 3: Offshorecasen

Navn	Rolle	Dato sted	Intervju
Ommund stokka	Industri Energi	Oslo 3. mars 2011	Opptak
Einar Ellingsen	Industri Energi	Oslo/Stavanger 11. april 2011	Telefonintervju
Tom Vivelid, bakgrunnsintervju. Ikke brukt i analysen	Hovedtillitsvalgt i fellesforbundet	Oslo 2011	Intervju

Dokumenter og kilder

	Kilde	Skrevet av	Årstall	Gruppe
LO hjemmeside	«Hovedlinjer for hovedoppgjøret i 2010»	Informasjons- og rådgivning.	(2010)	2
LO hjemmeside	«Advarer mot midlertidighet.»	Informasjons- og rådgivning	(2011)	2
Wahl Asbjørn	“Bidrag til studiehefte for LO Ungdom”	Wahl, Asbjørn	(2009)	2
FAFO	“Norwegian economy – what does the Nordic Model have to do with it?”	Falkum, Eivind	(2010)	2
Klassekampen	«Økt press på norsk bedriftsdemokrati»	Skjeseth, Alf	(2007)	2

Manifest hjemmeside	“Ny rapport: ISS-metoden”	Senter for samfunnsanalyse	(2010)	2
Pedersen, Roy	Aksjonerte mot outsourcing og innleie, fra konferansen «Kampen for faste ansettelser». http://www.avd25.no/default.asp?id=2136	Pedersen, Roy		2